**البرامج التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني وعلاقتها بمستوى الوعي التكنولوجي والاتجاه لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود**

**د. سعد هنداوي سعد محمد**

مدرس تقنيات تعليم بعمادة التعاملات الإلكترونية والاتصالات – جامعة الملك سعود

مدرس حاسب آلي بشعبة نظم ومعلومات بالمعهد العالي للحاسبات والمعلومات بطنطا

**د. محمد على ناجي المعداوي**

مدرس تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية جامعة كفر الشيخ

**ملخص البحث :** يهدف البحث إلى التعرف على مضمون عملية التدريب الإلكتروني من خلال تحليل واقع عملية التدريب الإلكتروني عبر منصة التدريب الإلكتروني وأثر التدريب على تنمية الوعي التكنولوجي والاتجاه، من خلال الإجابة على أسئلة البحث وهي :ما متطلبات توظيف منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود؟، ما التصميم التعليمي للبرامج التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود؟، ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية (نوعية البرامج – عدد البرامج) عبر منصة التدريب الإلكتروني وبين مستوى الوعي التكنولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟، ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود على الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟، مستخدماً منهج المسح Survey باعتباره نموذجاً معيارياً لخطوات جمع البيانات من المفردات البشرية، ولغرض هذا البحث صمم مقياس الوعي التكنولوجي مكون من اربعة مجالات رئيسة اشتملت على عدد (33) بند ومقياس اتجاه مكون من ثلاثة محاور رئيسة اشتملت على عدد (40) بند تم ارسالها عبر نظام تواصل بعد أخذ موافقة اللجنة الفرعية لأخلاقيات البحث العلمي للدراسات الإنسانية بعمادة البحث العلمي، واشتملت عينة البحث على عدد (55) عضو هيئة تدريس من منسوبي جامعة الملك سعود، وتوصلت نتائج البحث إلى عدة نتائج أهمها أن البرامج التكنولوجية زادة من درجة الوعي التكنولوجي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكذلك تكوين اتجاه ايجابي نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني قي التدريب .

**الكلمات المفتاحية**: التدريب- التدريب الإلكتروني - منصة التدريب الإلكتروني- الوعي التكنولوجي - الاتجاهات Attitude

**مقدمة:**

أن ما يشهده العصر الحاضر من تغيرات سريعة في شتى المجالات أثر تأثيراً قويًا على عملية التدريب داخل المؤسسات عامة والتدريبية والتعليمية بشكل خاص، ويتطلب التعامل مع هذه المتغيرات قدرة عالية على التكيف والمبادرة وفق ثوابت الإمكانات المادية والبشرية داخل المؤسسات، كما يقع على عاتق المؤسسات التدريبية والتعليمية العبء الأكبر في تقديم هذه المبادرات وفق البنية التحتية والتكنولوجية المتاحة، ولاشك أن الثورة في تقنية المعلومات ووسائل الاتصال حولت عالم اليوم إلى قرية تتلاشى فيها الحواجز الزمنية والمكانية فقربت المسافات وأزالت الحواجز الاجتماعية والثقافية.

هذه التغيرات فرضت على عملية التدريب عامة والتدريب على المستحدثات التكنولوجية والبرامج والتطبيقات تحديات كبيرة، مما دعي المؤسسات التدريبية والتعليمية أن تقدم حلولاً للاستفادة منها وتوظيفها في عملية التدريب بما يتماشى مع رؤيتها وأهدافها، كما يفرض أيضا على تلك المؤسسات أن تقدم المبادرات للاستفادة من التقنية في رفع مخرجات عملية التدريب، فالتدريب من اكتر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقى اهتماما كبيرا حتى الوقت الحاضر وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التدريب في تنميه وتطور الأداء لكافة فئات القوى البشرية العاملة في المؤسسات التعليمية. (وفيق حلمي الاغا، 2005، ص2)

ومن المعلوم أن التدريب تأثر بفعل التقنية بشكل واضح خلال العقود الماضية نتيجة التطور في تطبيقات الحاسب الآلي واستخدامها في التدريب ولا يزال استخدام الحاسب في مجال التدريب يزداد يوماً بعد يوم فمن الحاسب في التدريب إلى استخدام الإنترنت في التدريب، وتقديم التدريب عن بعد بشكل إلكتروني بداية من المواقع الإلكترونية أو الصفحات المتخصصة أو الدروس والعروض عبر مواقع الإنترنت وصولاً إلى المنصات الإلكترونية للتدريب عبر الإنترنت؛ وتواجه المنظمات والهيئات التعليمية في جميع دول العالم، ضغوطاً كبيرة ومتزايدة لدمج تقنية المعلومات في البرامج التدريبية بغية مواكبة العصر المعلوماتي الراهن، وبناء كوادر قادرة على حسن التعامل مع تقنية المعلومات بصورها المتعددة. )عبد الرازق عبد الله وآخرون، 2011 ، ص 295).

كما تعمل مراكز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بشكل عام على تنمية مهارات وقدرات (أعضاء هيئة التدريس ، والقيادات الأكاديمية والإدارية، والإداريين والفنيين)، إلا أن الطلب المتزايد على التدريب والتوسع في برامجه كماً ونوعاً أصبح لزاما على مراكز التدريب ووحداتها بالمؤسسات التعليمية استثمار معطيات التكنولوجيا الرقمية وما أسفرت عنه نتائج البحوث المتخصصة في توظيفها بشكل عام والتربوية بشكل خاص والتي توصلت نتائجها إلى تقديم أشكال متعددة لأفضل الطرق والأساليب والوسائل لتطوير التدريب وتوفير بيئات تدريبيه تفاعلية عبر شبكة الإنترنت، تعمل على جذب اهتمام المتدربين، وحثهم على تبادل الخبرات والآراء عن بعد كالجامعات الافتراضية والفصول الافتراضية ونظم إدارة التعليم الإلكتروني ومنصات التدريب الإلكترونية.

ويعد التدريب الإلكتروني من الطرق والأساليب الفاعلة في عمليات التدريب وأصبح اتجاهاً عالميًا حديثاً وضرورياً تأخذ به جميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، فالتطوير المهني عملية مستمرة ومدروسة تُدعمها المؤسسة بهدف مساعدة وتمكين العلماء والباحثين وغيرهم من المهنيين أن يبقوا على اتصال بكل جديد وأن يحتفظوا بقدراتهم التنافسية في العمل وأن يجددوا طاقاتهم المهنية والفنية وأن يحسنوا من أدائهم وفعاليتهم في العمل وأن يطوروا معارفهم ومهاراتهم وان ينفتحوا على النظريات والأساليب والمداخل الحديثة (وليم تريسي ، 2004 ، ص18)

وتعتمد عديد من المؤسسات في تقديم برامجها التدريبية على نظام التدريب الإلكتروني؛ حيث يوفر هذا النظام فرص تدريبية للأفراد ومساعدتهم على الجمع بين التدريب والعمل، وتقديم برامج تدريبية مبنية على الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والتي قد تشهد كثير من التغيرات في المستقبل، حيث يغير الفرد مهنته أو يطورها ويصبح في حاجة إلى إعادة تأهيل أو تدريب أو تحديث لمعارفه وهو ما يفرض توفير تدريب تتعدد مجالاته وتتنوع مداخله ليغطي كافة احتياجات سوق العمل (مجدي صلاح المهدي، 2008، ص54).

وأصبح التدريب الإلكتروني سمة العصر الذي تتخذه وتتبناه مؤسسات عدة لتدريب منسوبيها، وأنه الوسيلة الأسرع لإكساب الأفراد المعلومات والمهارات اللازمة لأداء عملهم بصورة أفضل (خليل ابراهيم السعادات، 2010، ص10)، وتعدُ منصات التدريب الإلكتروني E-Training Platforms من أشهر المستحدثات التكنولوجية التي وفرت للمتدرب خصائص عديدة يسرت التدريب، كما حققت منصات التدريب في السنوات الأخيرة حضوراَ عالمياً في مراكز التدريب والتعليم، مما أدى إلى ظهور أنماط تدريبية وتعليمية أكثر تفاعلية عبر مجموعة متكاملة من الأدوات على شبكة الإنترنت تركز بشكل خاص على دعم عملية التدريب لتقديم المحتوى وتمكين التواصل والتنظيم والدعم ضمن الدورات التدريبية.

وقد تناولت عديد من الدراسات المنصات الإلكترونية حيث تشبه منصات التدريب الإلكتروني أنظمة إدارة التعلم LMS (Learning Management System) التي تمثل مجموعة متكاملة من البرامج التي تشكل نظاماً لإدارة وتنظيم البرامج والمحتوى المعرفي وتوفر مجموعة من الأدوات للتحكم في عملية التدريب (الموسى والمبارك، 2005، ص 274). ومن أشهر نماذج المنصات منصة Edmodo ومنصة Schoology ومنصة Easyclass وغيرها من المنصات، وقد أشار مورشيك (Morscheck, 2010) إلى أن منصات التدريب الإلكتروني عبارة عن الخدمات الإلكترونية التفاعلية التي تتيح للمتدربين الوصول إلى الدورات التدريبية والمعلومات بتوفير الأدوات والأنشطة والاستراتيجيات والموارد اللازمة لدعم وتعزيز عملية التدريب، باعتباره نموذج تدريب تفاعلي يرتكز على المشاركة الإيجابية للمتدرب، حيث يُعد التدريب عن بعد وسيلة فعالة لضمان تأهيل العاملين أثناء الخدمة بطريقة مرنة تتيح لهم التنمية المهنية أثناء الخدمة وفقا لاحتياجاتهم الأكاديمية والمهنية، وفي أي وقت وأي مكان.

ويشير كاتس (Kats, 2010) إلى مزايا المنصات الإلكترونية في المساعدة على نجاح عملية التدريب مثل: إعطاء المتدربين شعوراً بالمساواة عبر أدوات اتصال تتيح لكل متدرب فرصة مشاركة رأيه في أي وقت ودون حرج خلافاً لقاعات التدريب التقليدية. كما تتيح للمتدرب الاتصال ببيئة مليئة بالوسائط المتعددة، حيث تسهل إنشاء بيئات جديدة للتفكير الجماعي وحل المشكلات والتدريب التعاوني. فضلاً عن تميزها في مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين من خلال تنويع أساليب تقديم المحتوى حتى يستطيع كل متدرب تناول المحتوى بالشكل الذي يناسبه.

وتأسيسًا على هذه المزايا اتجهت عديد من الدراسات والبحوث نحو بحث سبل توظيف المنصات الإلكترونية في العملية التعليمية بشكل عام وفي التدريب الإلكتروني بشكل خاص على سبيل المثال منصة أدمودو Edmodo وفي هذا الإطار اتجهت دراسة سلوين وبناجي وقرستك وكلارك (Selwyn, Banaji, Garstka and Clark, 2011) نحو اكتشاف مشاركة المتدربين في منصة Edmodo في (12) مدرسة في إنجلترا وقد أكدت نتائج الدراسة على إيجابية مشاركة المتدربين في المنصة الإلكترونية وزيادة اهتمامهم بمعرفة تفاصيل الدورات التدريبية.

كما أكدت دراسة (سعاد بوعناقة، 2012) على أن منصات التدريب الإلكتروني قادرة على حل مشكلات التدريب التقليدية وتحفيز المتدرب على التدريب الذاتي والمشاركة الإيجابية، واهتمت دراسة ثونقميك (Thongmak, 2013) ببحث تأثير منصة Edmodo كأداة للتعاون في الفصول الدراسية في جامعة تاماسات في تايلاند، حيث شملت (182) مشاركاً من طلاب الجامعة وأكدت النتائج إيجابيات استخدام منصة Edmodo في التدريب وأشارت إلى مميزات منصة Edmodo الغير مألوفة، وأنها شجعت على التدريب في بيئات التعاون عبر الإنترنت وتنمية عمليات التفكير وزيادة أثر، منصة Edmodo في التعليم والتدريب.

وأكدت "كرستينا هولزويس" على إنه يمكن لأمناء المكتبات استخدام منصة Edmodo الإلكترونية المخصصة للتعليم والتي تشبه أدوات التواصل الاجتماعي والاستفادة منها في التواصل بينهم في المناطق التعليمية المنعزلة لإكسابهم مهارات العمل المكتبي والتوسع في أنشطة الفصل الدراسي كبيئة افتراضية إلكترونية تشتمل على تقنيات الويب حيث تعتبر منصة Edmodo وسيلة تكنولوجية لنقل المعرفة والتدريب عليها بعيداً عن الكتب الورقية والطرق التقليدية. (Holzweiss, 2013)

وقد هدفت دراسة (M. Batsila, 2014) إلى معرفة آراء المدربين حول منصة Edmodo كأحد أدوات Web2 وأظهرت النتائج ان كثير من المدربين يستخدمون منصة ادمودو بشكل كبير ويعتقدون إنه محفز للمتعلمين والمتدربين ويعم العمل التدريبي ويفضلون مميزاته ويوصون به الزملاء الآخرين.

كما أوصت دراسة (نورة المقرن، 2016) إلى إقامة دورات تدريبية للمعلمات حول آخر المستجدات في مجال التعليم الإلكتروني للتعرف على الأدوات والتقنيات والطرق الجديدة والممكن تطبيقها في الميدان وتوفير إدارة دعم متكاملة تهتم بجودة التعليم الإلكتروني وتعمل على تطوير أنظمة التعلم الإلكتروني، الاطلاع على تجارب الدول المتقدمة في مجال أنظمة التعليم الإلكتروني وتحليلها وتقيمها والاستفادة من نتائجها في وضع استراتيجية واضحة في ظل المعرفة التراكمية. (نورة بنت أحمد المقرن ، 2016، ص 239) ، وأوصت دراسة (حميدة الصبحي ، 2016 ) بزيادة الوعي بأهمية المنصات الإلكترونية وما تقدمة من المعرفة لتطوير قدرات ومهارات الأفراد. (حميدة بنت عبيد الصبحي ، 2016، ص 78)

وهدفت دراسة (يوسف العنزي، 2017) إلى إلقاء الضوء على نتائج التجارب والتطبيقات والبحوث التي أجريت في مؤسات التعليم العالي والجامعات العربية والعالمية عن المنصات التعليمية وخاصة منصة (Edmodo). (يوسف العنزي، 2017، ص 194) ، كما اوصت الدراسة بإعداد دورات تدريبية للطلبة والمدربين على التطبيقات المتقدمة عبر منصة Edmodo لبرامج الإنترنت لإكساب المدربين مهارات دمج البرامج التكنولوجية في التدريب. (يوسف العنزي، 2017، ص 234)

كما هدفت دراسة (هبه هاشم،2017) الكشف عن تأثير استخدام منصة Edmodo في تنمية مهارات التدريب المنظم ذاتياً والاتجاه نحو توظيفها لطلاب الدبلوم العام بكلية التربية (نظام الدراسة عن بعد) وجاءت النتائج مؤكدة وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المتدربين في مقياس الاتجاه نحو توظيف منصة Edmodo لصالح المجموعة التجريبية وزيادة الاتجاه نحو الاستمتاع بها كما اسفرت النتائج على سهولة تضمين المحتوى العلمي من الفيديوهات والمواقع التدريبية وسهولة التسجل والاستخدام للمنصة وقد أوصى البحث بضرورة توظيف منصة Edmodo في تدريب أعضاء هيئة التدريس والمدربين أثناء الخدمة على استخدام منصات التعلم الإلكتروني ومن ضمنها منصة Edmodo. والبعد عن الاختبارات الورقية واستخدام الاختبارات الإلكترونية عبر المنصات لما تتميز به من سهولة الإعداد والتطبيق وتجنباً لمشكلات الاختبارات الورقية (هبة هاشم محمد، 2017، ص ص 134- 135)

وتعتبر منصات التدريب الإلكتروني بيئة تدريب تفاعلية توظف تقنية الويب وتجمع بين أنظمة إدارة المحتوى الإلكتروني وبين شبكات التواصل الاجتماعي وتمكين المتدربين من نشر الدروس والأهداف ووضع الواجبات وتطبيق الأنشطة التدريبية، والاتصال بالمتدربين من خلال تقنيات متعددة كما إنها تمكن المتدربين من إجراء الاختبارات الإلكترونية وتوزيع الأدوار، وتقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل تساعد على تبادل الأفكار والأراء بين المتدربين ومشاركة المحتوى مما يساعد على تحقيق مخرجات تدريبية ذات جودة عالية (يوسف عبدالمجيد العنيزي ،2017 ، ص 200)

وعلى مستوى جامعة الملك سعود فقد أكدت رؤية المملكة 2030 على الاستثمار في التعليم والتدريب لتنمية مهارات أبناء المملكة وتنمية طاقاتهم وتحقيق المبدأ «نتعلم لنعمل» والسعي لتوفير آليات التدريب المستمر وتوفير فرص التدريب للخريجين وإنشاء المنصات التي تعنى بالموارد البشرية في الجوانب المختلفة من أجل تعزيز فرص التدريب والتأهيل والعمل على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته من خلال توفير تدريب ينمي المهارات والمواهب عبر بيئات محفزة وأساليب مبتكرة.

وقد سعت عمادة التعاملات الإلكترونية والاتصالات بجامعة الملك سعود إلى تحقيق هدفها الثالث والذي ينص على «تقديم الدعم التدريبي والتوعوي فيما يتعلق بالتقنية وفروعها»، وذلك عن طريق تأسيس منصة لتدريب منسوبي الجامعة عن بعد، تتميز بسهولة الاستخدام وكفاءة الأداء، والاستفادة من القدرات المتاحة سواء في البنية التحتية التكنولوجية للجامعة والأنظمة التكنولوجية والكادر البشري وقامت وحدة تطوير المحتوى بإعداد دورات تدريبية إلكترونية تقدم لمنسوبي الجامعة تساعدهم على التنمية المهنية وزيادة الوعي التكنولوجي خاصة فيما يتعلق بالتطبيقات والبرامج والأنظمة التكنولوجية(<https://tp.ksu.edu.sa>).

**مشكلة البحث:**

**على ضوء ما تقدم** ترتكز مشكلة البحث الحالي فيما يلي:

لا تلبي برامج التدريب التقليدية احتياجات أعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بوقت إتاحة هذه الدورات بالشكل التقليدي وهو ما تطلب تطوير منصة للتدريب الإلكتروني تتيح الدورات التدريبة كأحد نتائج التطور المستمر في بيئات التعليم والتدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يجب أن يتبع توظيفها في التدريب دراسات علمية وأكاديمية كأي مستحدث تكنولوجي تحدد كيفية توظيفها وأثارها على جوانب التعلم المختلفة، كما تم التوصل من خلال الاطلاع على نتائج البحوث والدراسات إلى اتجاهيين الأول يشير إلا ان استخدام المنصات الإلكترونية سيستفيد منه عديد من المتدربين وخاصة الذين لديهم صعوبات في التعبير عن أفكارهم وآرائهم وجها لوجه والثاني يشير إلى أنه يؤثر سلباً على مهارات المتدربين أو المتعلمين في التواصل وجهاً لوجه، كما تم التوصل أيضا إلى إنه منذ بداية ظهور المنصات الإلكترونية وهناك محاولات لمعرفة آثرها على نتائج إكساب المتدربين المعارف والمهارات.

أشارت عديد من نتائج الدراسات والبحوث إلى أهمية استخدام المنصات الإلكترونية في التدريب والتعليم، كما يسهم التدريب عن بعد للجامعات والمؤسسات التعليمية في تقليل الإنفاق على عمليات التدريب وسهولة إعادة استخدام محتوى الدورات التدريبية، بالإضافة إلى توفير وقت العمل للعاملين بالمؤسسات عامة والتعليمية بشكل خاص وبما لا يعيق سير العمل.

كما أن المنصات الرقمية أحد المستحدثات التي ظهرت في الآونة الأخيرة وتمتلك من الخصائص ما يجعلها قادرة على تنمية الثقافة التكنولوجية والتي تمثل التطبيق للمفاهيم والأفكار والمبادئ والنظريات العلمية لكل ما هو جديد ومستحدث من اكتشافات واختراعات تكنولوجية بما تتضمنه من أجهزة Hardware وبرامج Software والتي يمكن إدخالها في المؤسسات التعليمية بهدف زيادة قدرة المعلم والمتعلم على التعامل مع العملية التعليمية وحل مشكلاتها، لرفع كفاءتها وزيادة فاعليتها بصورة تناسب التطورات العلمية والتكنولوجية المتنامية والمتسارعة، مما قد يؤثر على توجيه سلوك الفرد نحو الاهتمام بالمستحدثات التكنولوجية.

أن عدد المسجلين على منصة التدريب الإلكتروني في عامها الثالث قد تجاوزوا ثمانية عشر ألف متدرب مسجل على الدورات التدريبية المختلفة، وحرصا على جدية التدريب فإن سياسة المنصة تشترط اجتياز المتدرب لاختبار مهاري حتى يتمكن من إتمام الدورة التدريبية وقد أتم الدورات حتى الآن ما يزيد عن 4600 متدرب حصلوا على شهادات معتمدة بالدورات التي اجتازوها، وتتيح منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود حاليا ما يقرب من ست وعشرون دورة تدريبية إلكترونية تخدم كلا من أعضاء هيئة التدريس، والموظفين، والطلاب بالجامعة، وجميع الدورات متوافقة مع الأجهزة المختلفة خاصة الجوالات بحيث يسهل للمتدرب الوصول للمحتوى بطرق مختلفة، وقد بلغ متوسط الزمن اللازم لإتمام الدورات حوالي ثلاث ساعات شاملة كل الأنشطة والتدريبات واجتياز الاختبار الخاص بالدورة(<https://tp.ksu.edu.sa>).

ومن المعلوم أن التدريب يهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم بما بتوافق مع متطلبات رفع مستوى الأداء والوعي وبما يعود بالنفع على الجامعة وعلى منسوبيها، لذا يأتي البحث الحالي لدراسة العلاقة بين البرامج التدريبية التكنولوجية وتنمية الوعي التكنولوجي والاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

**أسئلة البحث:**

تم صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:-

**"ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني بمستوى الوعي التكنولوجي والاتجاه لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"**

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما متطلبات توظيف منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود؟
2. ما التصميم التعليمي للبرامج التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود؟
3. ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية (نوعية البرامج – عدد البرامج) عبر منصة التدريب الإلكتروني وبين مستوى الوعي التكنولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟
4. ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود على الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟

**أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مضمون عملية التدريب الإلكتروني من خلال تحليل واقع عملية التدريب الإلكتروني عبر منصة التدريب الإلكتروني وأثر التدريب على تنمية الوعي التكنولوجي والاتجاه من خلال:

1. تحديد متطلبات توظيف منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود.
2. التعرف على أنواع البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس.
3. تحديد العلاقة بين البرامج التدريبية الإلكترونية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود وتنمية الوعي التكنولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس.
4. تحديد العلاقة بين البرامج التدريبية الإلكترونية منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود على اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني.

**أهمية البحث:**

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

إبراز علاقة التدريب الإلكتروني من حيث (نوع البرنامج – عدد البرامج) بتنمية الوعي التكنولوجي والاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني والاستفادة منها في تقديم حلول علمية متطورة لمشكلات التدريب الجامعي المرتبطة بوقت ومكان الدورات التدريبية.

**حدود البحث:**

**اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:**

1-الحدود الموضوعية: ارتكز البحث الحالي على البرامج التدريبية الإلكترونية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود.

2-الحدود المكانية: كليات - جامعة الملك سعود.

3-الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2018/2019

4-الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

**منهج البحث**

ينتمي هذا البحث إلى نوع البحوث الاستطلاعية أو الكشفية التي تهدف إلى الكشف عن المشكلات أو الظاهرات العلمية وصياغتها، معتمداً على منهج المسح Survey باعتباره نموذجاً معيارياً لخطوات جمع البيانات من المفردات البشرية ، ويهتم بتصنيف الدوافع وتقدير الاحتياجات ومستويات الاهتمام والتفضيل .(محمد عبدالحميد، 2004، ص ص 106- 107)

**مصطلحات البحث**

**التدريب:**

تعددت آراء ووجهات نظر المفكرين في تعريف التدريب إلا أنه اتفق فيما بينهم أن التدريب يعمل على تنمية المعارف والمهارات لدى الأفراد حيث تم تعريفه بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. (مهدي الزويلف، 1999، ص 25)

**التدريب الإلكتروني**

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه ذلك النوع من التدريب الذي يعتمد على استخدام وسائل تكنولوجيا الكمبيوتر وشبكاته من قبل المتدرب، حيث تتضمن تلك الوسائل جميع الآليات الجديدة للاتصال مثل: شبكات الكمبيوتر، الوسائط المتعددة، محركات البحث والمكتبات الإلكترونية، الفصول الافتراضية (فايز الظفيري، 2004، ص ص86-87).

**منصة التدريب الإلكتروني.**

هو نظام تم بناؤه على أسس تربوية ليساعد المدرب على توفير بيئة تعلم إلكترونية تتضمن المحتوى الرقمي والأنشطة ووسائل التقويم والمتابعة. (نورة أحمد المقرن، 2016، ص5)

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها منصة تدريب إلكترونية تجمع بين سمات أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني والمحتوى الرقمي وخصائص شبكات التواصل الاجتماعي ويمكن من خلالها إنشاء مجموعات وإتاحة محتوى إلكتروني بصيغ مختلفة وإعطاء واجبات وتكليفات وإنشاء الاختبارات واستطلاعات الرأي.

**الوعي التكنولوجي.**

يعرف "عماد شوقي" الوعي التكنولوجي بأنه المعرفة والفهم والادراك والتقدير والشعور والتجريب والاستخدام لكل ما هو جديد ومستحدث من اكتشافات واختراعات تكنولوجية بما تتضمن من أجهزة تكنولوجية Hardware وبرامج Software والتي يمكن إدخالها في المؤسسات التعليمية بهدف زيادة قدرة عضو هيئة التدريس على التعامل مع العملية التعليمية وحل مشكلاتها لرفع كفاءتها وزيادة فاعليتها بصورة تناسب التطورات العلمية والتكنولوجية المتنامية والمتسارعة، مما قد يؤثر على توجيه سلوك الفرد نحو الاهتمام بالمستحدثات التكنولوجية. (عماد شوقي ملقي سيفين، 2010ص 301)

ويقاس الوعي التكنولوجي بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس أُعدَ لهذا الغرض وعلى ذلك يعرف البحث الحالي الوعي التكنولوجي على أنه تزويد عضو هيئة التدريس بالحد الأدنى من المعرفة والفهم والإدراك والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من استخدام التطبيقات والبرامج، ومما قد يؤثر على توجيه سلوك عضو هيئة التدريس نحو الاهتمام بالتدريب الإلكتروني عبر منصة التدريب الإلكتروني.

**الاتجاهات Attitude.**

تعرف " زينب محمد أمين وأخرون 1996" الاتجاه بأنه " مجموعة المكونات الإدراكية والانفعالية والسلوكية، التي تتصل باستجابة المتدرب نحو موضوع أو موقف أو شخص ما، من حيث القبول أو الرفض، ويقاس إجرائياً بأداء أو استجابة المتدرب لفظياً أو سلوكياً على مقياس مُعد لذلك"( زينب محمد أمين وأخرون، 1996، ص 77)، ويشير"حامد زهران2000" إلي أهم ما يميز الاتجاه عن غيره من المتغيرات النفسية الأخرى أنه مكتسب، و متعلم بواسطة البيئة المحيطة، حيث أنه ليس وراثياً، كما أنه متعدد ومتنوع، و يختلف وفق المتغيرات المتجددة، ويمكن تغييره و تعديله رغم اتصافه بالثبات النسبي(حامد زهران،2000 ، ص174) .

ويعرف إجرائياً الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود في البحث الحالي بأنه "مفهوم يعبر عن محصلة استجابات أعضاء هيئة التدريس والذين اشتركوا في دورة أدوات جوجل التعليمية تجاه منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود من حيث أهمية التدريب عبر منصة التدريب الإلكتروني، والاستمتاع بالتدريب عبر منصة التدريب الإلكتروني، والحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني وذلك بالقبول أو الرفض كما يقيسها مقياس الاتجاه المعد لذلك".

**الإطار النظري للبحث**

1. **منصات التدريب الإلكتروني.**

**1/1 المفهوم.**

يشير بيوتروفسكي (Piotrowski, 2009) إلى أن هناك الكثير من الاختلافات حول تعريف مصطلح منصات التدريب/ التعلم الإلكتروني (E-learning Platforms) كما هو الحال حول مصطلح التعليم الإلكتروني ويرجع هذا الاختلاف إلى كيفية تسمية أنظمة البرمجيات التعليمية، واختلافهم حول مصطلحات هذه الأنظمة وطريقة عملها، وهناك العديد من الأسماء لأنظمة البرمجيات التي تسهل أو تدعم التعلم الإلكتروني، مثل نظام إدارة التعلم (LMS) ، ونظام إدارة محتوى التعلم (LCMS) ، ونظام إدارة الدورات (CMS) ، وبيئة التعلم الافتراضية (VLE) ، وبيئة التعلم المدارة (MLE) ، أو نظام دعم التعلم (LSS). ويستخدم مصطلح منصات التدريب / التعلم الإلكتروني لسببين: الأول يُظهر العلاقة بالنشاط الذي من المفترض أن يسهله أو يدعمه، وثانيًا، إن مصطلح "المنصة" عام وشامل بما فيه الكفاية بحيث لا يقترح أي نوع معين أو هيكل معين بعكس نظم الإدارة التي تركز على الإدارة. ( Piotrowski, von Michael, 2009, p37 ).

وقد تناولت عديد من البحوث تعريف منصات التدريب الإلكتروني على النحو التالي:

يعرفها بيوتروفسكي (Piotrowski, 2009) بأنها نظام نظام يوفر الدعم المتكامل للأنشطة الستة -الإنشاء، والتنظيم، والتسليم، والتواصل، والتعاون ، والتقييم - في سياق تعليمي( Piotrowski, von Michael, 2009, p42 ).

ويعرف مورشيك (Morscheck, 2010) المنصات بأنها "الخدمات الإلكترونية التفاعلية التي تتيح للمتدربين والمدربين وأولياء الأمور الوصول إلى الدروس والمعلومات بتوفير الأدوات والموارد اللازمة لدعم وتعزيز عملية التعليم والتعلم".

يعرفها عبد النعيم (2016) بأنها عبارة عن مواقع للتواصل الاجتماعي مخصصة للتعليم والتدريب تجمع بين منصة الفيس بوك والبلاك بورد، وتستخدم فيها تقنية الجيل الثاني للويب، ويتحكم فيها المختص بإدارة المنصة عن طريق التواصل مع المتدربين من خلال إرسال واستقبال الرسائل النصية والصوتية وإجراء الاختبارات والمهام (رضوان محمد عبدالنعيم ،2016، ص 14).

وتعرفها جاويت وآخرون (Jewitt, 2010) المنصة بأنها عبارة عن مجموعة متكاملة من الخدمات التفاعلية عبر الإنترنت التي توفر لأعضاء هيئة التدريس والمتدربين وغيرهم من المشاركين في التدريب ؛ المعلومات والأدوات والموارد اللازمة والخدمات المصممة لدعم عملية التدريب والعملية التعليمية والإدارية والتنظيمية وإدارتها والمصممة لدعم وتعزيز التدريب الإلكتروني، وتوفر الدخول من نقطة دخول واحدة ويمكن للقائمين على التدريب تكييف وظائفها لاحتياجات مستخدميها من خلال الجمع بين مجموعة من الخدمات والمنتجات، ويمكن أن تكون هذه المنتجات تجارية أو مفتوحة المصدر أو موارد ذاتية الإنشاء أو خدمات ويب مجانية الاستخدام. ويعني وجود المعايير الفنية أن هذه الأدوات يمكن دمجها في بيئة إلكترونية متماسكة يستطيع المستخدمون الوصول إليها من خلال نقطة دخول واحدة (Jewitt, Carey & atal . 2010,p 4)

كما عرفها كلاً من (عبد المقصود، وحجازي ،2015) منظومة برمجية تفاعلية متكاملة متعددة المصادر على شبكة الإنترنت لتقديم المقررات الدراسية والبرامج التدريبية والأنشطة ومصادر التعلم الإلكترونية في أي وقت وأي مكان بشكل متزامن أو غير متزامن (محمد عبد المقصود، وطارق عبد المنعم حجازي ،2015، ص 6).

وعرفتها " همانوفا و بريكستوفا Homanova & Prextova, 2017) ) ، بأنها مجموعة متكاملة من الخدمات التفاعلية عبر الإنترنت التي توفر للمعلمين والمتدربين والآباء وغيرهم من المشاركين في التعليم أو التدريب بالمعلومات والأدوات والموارد لدعم وتعزيز تقديم التعليم والتدريب (Homanova, Zuzana, Prextova, Tatiana (2017, p17).

وتشير "سارا الغرايبة، 2016" إلى أن المنصات الإلكترونية عبارة عن أداة تكنولوجية تستخدم في تسهيل عرض الدورات التدريبية للمتدربين وزيادة دافعيتهم للتدريب من خلال سهولة وصولة للمعلومة من مصادر متعددة لما توفرة المنصات من خصائص ومييزات في مجال التدريب. (سارا سامح مصطفى الغرايبة ،2016، ص 5)

**1/2 خصائص ومميزات منصات التدريب الإلكتروني:**

تتسم المنصات التعليمية بمجموعة كبيرة من الخصائص تحدد الملامح المميزة لها، ويشير بيوتروفسكي (Piotrowski, 2009, P 41) إلى ست خصائص تتميز بها المنصات التعليمية وهي:

* الإنتاج Creation: ويشير إلى إنتاج المحتوى والدروس وتقديمها للمتدرب من قبل المدرب.
* التنظيم Organization: بمعنى ترتيب وتنظيم الأدوات لخدمة التدريب كجمعها في شكل نماذج أو وحدات.
* التوصيل Delivery: بمعنى عرض ونشر المحتوى بهدف وصوله للمتدربين.
* الاتصال Communication: وتعني الاتصالات الحاسوبية بين المتدربين مع بعضهم البعض وبين المدربين.
* التعاون Collaboration: بمعنى العمل الجماعي بين المتدربين في تنفيذ المهام والمشاريع ويشمل أيضاً التعاون بين المدربين.
* التقويم Assessment: بمعنى القدرة على إجراء التقويم التكويني والتجميعي وملاحظة مستوى المتدرب وتقديم التغذية الراجعة.

وقد أشار " هارشنا كاسيه " (Harshana Kasseeah,2012, pp 7-9) إلى خصائص ومميزات تصميم واستخدام منصات التدريب عبر الإنترنت فيما يلي:

1. تعالج منصات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت مشكلة نقص الموارد.
2. تقوم منصات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت بمعالجة مشكلة عدم التفاعل بين المتدربين والمدرب.
3. استخدام منصات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت تعزز التدريب من خلال جعل المتدربين يقومون بسلسلة من الأنشطة (الاختيار من متعدد، وملء -في الفراغات، الكلمات المتقاطعة) التي تحفز جميع مجالات التدريب.
4. تعمل منصات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت كمستودع رقمي للموارد المستخدمة في التدريب حيث تسمح منصات التدريب الإلكتروني بالوصول إلى:

* معلومات الدورة التدريبية حيث يمكن تحميل معلومات حول بنية الدورة التدريبية وتفاصيل الاتصال بهيئة التدريس وأعضاء هيئة التدريس والمرافق المختلفة المتاحة عبر الإنترنت. يمكن أيضًا تزويد المتدربين بمواعيد إتاحة الدورة ومتطلبات التسجيل بها وجدول زمني للدورة التدريبية ومحتويات المحاضرات ونتائجها.
* المذكرات وملاحظات الدورات حيث تتيح منصات التدريب الإلكتروني الدورات التدريبية متزامنة وغير متزامنة مع إمكانية تحميل المحاضرات المجدولة مباشرة. يمكن أيضًا تحميل الأسئلة والمهام والواجبات والتكاليف وجلسات حل المشكلات، ويمكن أيضا نشر الإعلانات والمهام المختلفة بحيث يتم إطلاع المتدرب على التغييرات التي تطرأ على وقت الدورة والعمل المطلوب تسليمه والتكليفات.
* يمكن تحميل الموارد ذات الصلة بالدورة التدريبية عبر الإنترنت ليتمكن المتدربين من مشاهدتها عبر الإنترنت أو تنزيلها مثل المقالات وعناوين مواقع الويب ذات الصلة وأوراق الامتحانات السابقة والتعليقات، كما يمكن إجراء التمارين والاختيار الموضوعية لاختبار مستوى فهم المتدربين حول المفاهيم التي تم التدريب عليها و يمكن تسجيل هذه التدريبات تلقائيًا وإعطاء المتدربين حدود زمنية مناسبة لإكمال كل اختبار و يمكن أن يسمح للمتدربين إما بمحاولة واحدة أو عدة محاولات لكل اختبار بهذه الطريقة سيتمكن المتدربين من مراجعة محاولاتهم على مدار مدة الدورة عبر منصات التدريب الإلكتروني.

كما يقدم بيوتروفسكي (Piotrowski, 2009, PP 39-40) خمس مميزات شائعة لـ "أنظمة دعم الدورة التدريبية الإلكترونية" عبر منصات التدريب الإلكتروني:

التواصل عبر الكمبيوترComputer-mediated communication للسماح للمتدربين والمدربين للتواصل مع بعضهم البعض على سبيل المثال: المناقشة، المنتديات وأنظمة المراسلة والمحادثات.

* أدوات الإبحار Navigational tools والتي تنظم موقع الوحدات والدروس وكيفية الوصل لها عبر منصة التدريب الإلكتروني.
* إدارة الدورة التدريبية Course management لتتبع المتدربين وسجلاتهم ولإدارة حقوق الأمان والوصول لمختلف المستخدمين والمجموعات.
* التقييم Assessment عادة يقدم في شكل اختبارات عبر الإنترنت مع ردود فعل فورية، بما في ذلك النتيجة والتعليقات.
* أدوات التأليف Authoring tools: لا تقدم معظم منصات التدريب الإلكتروني بيئة التأليف لكن يتم السماح للمدربين بالتحميل وتنظيم المواد، وخلق المناقشات والاختبارات حولها.

**1/3 مميزات منصات التدريب الإلكتروني**

تتمثل مميزات استخدام منصات التدريب الإلكتروني فيما يلي:

* تغير طريقة التدريب داخل قاعات التدريب وتجعل البيئة التدريبية مواكبة للتقنيات الرقمية والدورات التفاعلية والتواصل الاجتماعي وزيادة التفاعل بين المتدربين واستخدام الأجهزة الذكية.
* بيئة آمنة بين المتدربين لا مكان فيها لأي مؤثرات خارجية بعيدة عن الخبرات والأنشطة التدريبية فالمدرب لدية التحكم والإدارة الكاملة، وينضم المتدربين للدورة التدريبية من خلال قبولهم من إدارة المنصة فقط.
* سهلة الاستخدام لأن الواجهة شبيهة بنظام إدارة التعلم بلاك بورد وهي مألوفة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ولا يتطلب إعداد جلسة تدريب افتراضية.
* تشتمل على مميزات فنية كونها منصة مخصصة للتدريب، ومنها نظام اختبارات ورصد درجات والاحتفاظ بها واستخدام تطبيقات مختلفة بالإضافة إلى إمكانية الوصول لها عبر الأجهزة الذكية.
* إمكانية استخدامها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يكسبهم المهارات التكنولوجية الحديثة. (مروى حسين إسماعيل، 2016، ص 10)

**1/4 أهداف منصات التدريب الإلكتروني.**

تتمثل أهداف منصات التدريب الإلكتروني فيما يلي: (Piotrowski, 2009, PP 33-34)

* تقليل التكلفة المادية، من خلال التدريب الإلكترونية وذلك بالتعامل مع أعداد كبيرة من المتدربين مقابل عدد قليل من المدربين.
* تحسين جودة التدريب.
* زيادة إمكانية الوصول إلى المعرفة ومرونة الدورات (التفاعلية في الوحدات، خيارات التصميم المتنوعة (.
* كفاءة نقل المعرفة.
* مواكبة الاتجاه نحو التكنولوجيا الجديدة الناشئة والاستفادة منها.
* تعزيز المهارات اللازمة لتنمية مهارة التدريب مدى الحياة لدى المتدربين.

**1/5 فوائد منصات التدريب الإلكتروني.**

تتمثل أهداف منصات التدريب الإلكتروني فيما يلي:

* استخدام منصات التدريب الإلكتروني أدى لتسهيل وتطوير نظام التواصل بين كل من المتدربين والمدربين.
* التدريب عبر المنصات يزيد من فاعلية المتدربين ويساعد على تطوير مفهوم التدريب المستمر والتدريب خارج قاعات التدريب.
* تسهيل عملية حصول المتدربين على مصادر التدريب بالإضافة إلى إن كثرة المصادر تساعد المتدربين على اختيار طرق تدريب جذابة ومتجددة.
* المتدرب من خلال المنصات لدية القدرة على التدريب بنفسه وتقييم مستواه.
* المتدربين يستطيعون الاستفادة من أدوات التواصل مع المدرب أو المتدربين الأخرين مع الاستفادة من التطوير وفقاً لمفهوم التغذية الراجعة.
* ساعدت منصات التدريب الإلكتروني في زيادة فرص التدريب التعاوني بين المتدربين.
* ساعدت منصات التدريب الإلكتروني في نشر مفهوم التدريب الإلكتروني ومساعدة المتدربين على تطوير مهاراتهم في مجال الوعي التكنولوجي.
* تفيد منصات التدريب الإلكتروني في تعزيز فرص العمل المرن وتنظيم وإدارة الموارد ومصادر التدريب وتسهيل الوصول إليها.
* ساعدت منصات التدريب الإلكتروني في إدارة عملية التدريب والرصد والمتابعة وتحليل البيانات والاستفادة من الملاحظات في التطوير والتغذية المرتدة.
* يعزز التدريب عبر منصة التدريب الإلكتروني في المحافظة على وقت أعضاء هيئة التدريس وكذلك زيادة مستويات حضور التدريب الإلكتروني.
* تعزز منصات التدريب الإلكتروني استقرار عملية التدريب داخل الجامعة والتي تواجه التدريب التقليدي من مشاكل في الأجهزة والمدرب وعدم مناسبة توقيت التدريب
* ساعدت منصات التدريب الإلكتروني في تعزيز قدرة الجامعة على تلبية الاحتياجات التدريبية لمنسوبيها في أي وقت وأي مكان عبر الإنترنت.
* ساهمت منصة التدريب الإلكتروني في زيادة أعداد المتدربين من منسوبي الجامعة.
* تدعم وتساعد منصات التدريب الإلكتروني بالجامعة نظام التدريب التقليدي.
* تدعم منصات التدريب الإلكتروني أساليب تدريب لا يستطيع التدريب التقليدي تنفيذها على أكمل وجه.

**1/6 مكونات منصات التدريب الإلكتروني.**

تتمثل مكونات منصات التدريب الإلكتروني في مجموعة من الأدوات التي تساعد في تيسير عملية التدريب وهي: (عمر العطاس، 2015، ص ص 125-126)

* (الملاحظة Note): تمكن المدرب من كتابة ومناقشة أي شيء يرغب به مع المتدربين، ويمكنه أيضاً مشاركة الملفات والروابط وتحديد وقت وتاريخ الإرسال.
* (التنبيه Alert): تمكن هذه الأداة المدرب من إرسال تنبيه خاص بالدورة التدريبية إلى المسجلين في الدورة بشرط ألا يتجاوز عدد حروف محددة.
* (المهام:(Assignments تمكن هذه الأداة المدرب من كتابة التكليف أو الواجب للمتدربين.
* (الاختبارQuiz): تمكن هذه الأداة المدرب من إنشاء اختبار إلكتروني للمتدربين يتكون من عدة أنواع من الأسئلة.
* (التصويت Poll): تمكن هذه الأداة المدرب من إضافة تصويت أو استطلاع له إجابات لملاحظة ردود أعضاء المجموعة.
* (المتجرStore): يحتوي على العديد من التطبيقات والأدوات المجانية والغير مجانية المساعدة في عملية التدريب.
* (المخطط:(Planner تمكن هذه الأداة المخطط من إضافة خطة كاملة على مدار الفصل الدراسي بالدورات المقدمة، وتحديد مواعيد الواجبات ومواعيد الاختبارات ويمكن للمتدربين أيضاً الاطلاع عليها.
* (المجتمعات Communities): وهي أداة تتيح التواصل مع مدربين متخصصين وتبادل الأفكار حول الدورة التدريبية كما في منصة Edmodo وكذلك التواصل مع الدعم الفني الخاص بالمنصة للإجابة على أي تساؤل أو استفسار.
* (الشارات Badges): من خلال الشارات يمكن إضافة أو استخدام شارات تساعد المدرب على سهولة تقييم مشاركات المتدربين كما تساعد على تشجيع المتدربين مثل شارات خاصة بالمتدرب الممتاز أو العمل المتقن أو أفضل متدرب في الأسبوع أو سؤال جيد وغيرها.
* (مستوى التقدم:(Progress يمكن من خلالها ملاحظة مستوى المتدربين ومدى تقدمهم.
* (أداة الاكتشاف :(Discover يمكن من خلالها الاكتشاف والبحث عن مصادر متعددة خاصة بالدورة التدريبية بأنواع عديدة كالتطبيقات والمقالات والصور والدروس والمحاضرات والبحوث والمقررات الإلكترونية وغيرها.
* (المكتبة :(Library يمكن إنشاء مكتبة إلكترونية تجمع بين مقاطع الفيديو والعروض التقنية والوسائط المتعددة والمستندات المتنوعة للوصول إليها من قبل المتدربين في أي وقت وأي مكان.
* (المجلدات :(Folders المجلدات تستطيع من خلالها إضافة ملفات وإنشاء مجلدات وأيضاً يوجد مجلد المفضلات لحفظ الأشياء المفَضلة.
* (سحابة جوجل:(Google Drive تمكن الاتصال بالسحابة بشكل مباشر واستيراد الملفات الموجودة في سحابة جوجل.
* (الحقيبة الدراسية Backpack): تشبه حقيبة المتدرب الدراسية حيث يستطيع المتدرب إضافة الملفات والروابط المهمة وبالتالي حفظها والوصول لها في أي وقت.

**1/7 النظريات التربوية ومنصة التدريب الإلكتروني.**

تشير "سي فارونيا Ciaffaroni2006" إلى أن كثير من العاملين في مجال التعلم الإلكتروني غير واعين بأهمية أن بيئة التعلم أو التدريب يجب أن تقوم على أساس تربوي يستند إلى نظريات التعلم، وبدون ذلك فإن استخدام التكنولوجيا لم يقدم أي قيمة جديدة للتدريب مقارنة بالطرق التقليدية سواء من حيث نتائج التدريب أو الفعالية أو التكلفة (Ciaffaroni ,M. T., 2006 , p.727 ). وقد ساهمت عديد من النظريات في مجال التعليم في تطوير نماذج ساعدت على تطبيق النظريات بطريقة عملية في التعليم والتدريب.

ويعتمد التدريب عبر منصات التدريب الإلكتروني على مفاهيم تربوية حديثة مثل التعلم النشط (Active Learning) ومشاركة المتدربين (Students Engagement) حيث يمكن إتاحة الدورة التدريبية لكل متدرب حسب الوقت الذي يناسبه مع إعطاء المتدرب الفرصة للاستفسار عن مضمون الدورة التدريبية وتنمية مهاراتهم في تطبيق المعارف والمهارات التكنولوجية تطبيقاً عملياً وكذلك يقدم لهم الدعم والتوجيه الذي يشجع المتدربين على الاستفسار والتعاون مع الآخرين.

كما يعتمد أيضاً استخدام منصات التدريب الإلكتروني على مبادئ نظرية الدافعية Motivations Theory التي تشير إلى أن النظام الأكثر تحقيقاً للاستمتاع الشخصي لدى المتدرب هو النظام الأكثر فاعلية في تنمية الدافعية للإنجاز، ولا شك في أن منصات التدريب الإلكتروني بما توفره للمتدرب من إمكانات تحتوي على وسائط وملفات متنوعة تمكن المتدرب من استخدامها والتفاعل معها في إطار فردي أو تشاركي يساعد بشكل كبير في عمليات التنمية الذاتية للمتدرب (Nov and Ye, 2008, 1-11).

كما قدمت نظريات التعلم الداعمة لنشاط المتدرب ومشاركته الإيجابية فيما يتدرب عليه وخاصة النظرية البنائية Constructivist theory إلى أن جميع عمليات التعلم أو التدريب يجب أن تتمركز حول المتدرب أو المتعلم، فالمتدرب ينظر له على أنه عنصر نشط في التدريب فهو يرسم تدريبه من خلال تفاعله مع الأدوات المتاحة ببيئة التدريب ليكون ويبني المعرفة الخاصة به. (محمد عطية خميس، 2013، ص23)

وتركز خصائص البنائية على التغير الداخلي للمتدرب وتأكد على أن خبرة الفرد وعملية التدريب ذاتها تعتمدان على تفسير الفرد للعالم، وبعبارة أخرى فإن وجهات نظر الفرد تقررها خبراته وتفسيره لهذه الخبرات، وبالإضافة إلى ذلك، يؤكد هذا التوجه على دور السياق الذي تجرى فيه العملية التدريبية، وكذلك السياق المرتبط بنقل المتعلم إلى مواقف جديدة (باربارا سيلز و ريتا ريتشي، 1998، ص ص 121-122 )، كما يؤكد المدخل البنائي على توفير خبرات تدريبية أصيلة Authentic " " ومتكاملة "Integrated "، ودرجة كبيرة من تحكم المتدرب بتوجيه تدريبة ، وتعلمه النشط، ودعم مهارات تفكيره العليا، والتفكير التأملي، وحيث أن الأداء الفردي للمتدرب واستقلاليته وقدرته في بناء تدريبة الشخصي في المنظور البنائي يشكل دوراً مركزياً في عملية التدريب النشط، ويتضح ذلك من خلال استقلالية المتدرب في استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت وتتحدد أدواره فيما يلي: (سعد هنداوي، 2011، ص ص 53-54)

* **المتدرب النشط:** حيث يقوم بدور نشط في عملية التدريب والبحث عن المصادر والتطبيق.
* **المتدرب الاجتماعي:** وتؤكد البنائية ذلك وتترجم منصة التدريب الإلكتروني هذا في دعم المناقشات عبر المدونات وحلقات النقاش وشبكات التواصل الاجتماعي وإرسال واستقبال الرسائل الإلكترونية عبر البريد الإلكتروني.
* **المتدرب المبتكر:** تؤكد البنائية على أن المتدربين قادرين على أن يعيدوا اكتشاف المعرفة بأنفسهم وتترجم منصة التدريب الإلكتروني ذلك الفعل في إتاحة محتوى الدورة التدريبية بتنسيقات متعددة ويقوم بالتطبيق للوصول إلى الإتقان والابتكارية توظيف واستخدام أدوات جوجل التعليمية.

1. **الوعي التكنولوجي.**

يرتبط مفهوم الوعي التكنولوجي بالثقافة التكنولوجية حيث ترجع نشأة الثقافة التكنولوجية إلى الثقافة العلمية بشكل عام حيث أن علاقة التكنولوجيا والعلم علاقة متلازمة، ولهذا ظهر مصطلح الثقافة التكنولوجية كرد فعل طبيعي واكب ظهور الثورة التكنولوجية وتعدد تعريفات الثقافة التكنولوجية إلا أنها تعني تزويد الفرد بالحد الأدنى من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من التعامل الإيجابي مع التطبيقات التكنولوجية بما يحقق اقصى استفادة له ولمجتمعه.(عماد شوقي ملقي سيفين، 2010ص 306)

وقد ساعدت المستحدثات التكنولوجية في إثراء بيئة التدريب مما ساعد للوصول إلى حلول مبتكرة لمشكلات التدريب التقليدية وغير التقليدية ولهذا يمثل الوعي التكنولوجي التطبيق للمفاهيم والأفكار والمبادئ والنظريات العلمية لكل ما هو جديد ومستحدث من اكتشافات واختراعات تكنولوجية بما تتضمنه من أجهزة Hardware وبرامج Software والتي يمكن إدخالها في المؤسسات التعليمية بهدف زيادة قدرة المعلم والمتعلم على التعامل مع العملية التعليمية وحل مشكلاتها، لرفع كفاءتها وزيادة فاعليتها بصورة تناسب التطورات العلمية والتكنولوجية المتنامية والمتسارعة، مما قد يؤثر على توجيه سلوك الفرد نحو الاهتمام بالمستحدثات التكنولوجية.

1. **التدريب الإلكتروني.**

اهتمت عديد من الدراسات بالتدريب الإلكتروني فقد هدفت دراسة (عماد صموئيل وهبه، 2011) إلى الوقوف على المبررات والدواعي التي تجعل من التدريب الإلكتروني مدخلاً فعالاً لتطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلم وأوصت بضرورة التحديث المستمر للبرامج والمواد التدريبية الإلكترونية للمعلم بما يتمشى مع التطور المهني والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي، وتوفير محتوى تدريبي وفق معايير عالمية في صناعة التدريب.

وأشارت (إيمان محمد الغراب،2003، ص ص 45- 47) إلى أن من أهم العوامل التي تساعد على فاعلية التدريب الإلكتروني هو القدرة على انتقاء البرامج التدريبية المناسبة التي تفي باحتياجات المتدربين وتحقق الميزة التنافسية للمؤسسة، بحيث تحتفظ بحماس المتدربين حتى النهاية لتحقيق النتائج المرجوة.

كما يؤكد " نيلسون ، 2003 " على أن التدريب الإلكتروني يحقق العديد من الفوائد منها: زيادة كفاءة وفاعلية التعليم والتدريب حيث يرفع من نسبة التحصيل ، وتلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين دون ترك موقع العمل ، وتنوع مصادر التعلم المختلفة التي يتعلم منها المتدرب ، ويحقق المتعة والتفاعل والإثارة والدافعية في التدريب ، ويساعد على مواجهة العديد من المشكلات التربوية مثل: الفروق الفردية بين المتدربين والأعداد المتزايدة مع ضيق القاعات وقلة الإمكانات المتاحة والكتاب والمدرب مصدر المعرفة الوحيدين ، ويحقق المرونة في التدريب فيستطيع المتدربين اختيار الوقت المناسب لتعلمهم ومشاركتهم على أساس فردي (Nelson , 2003)

وتتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية بحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل، كما يهدف إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب ومحتواها وأساليبه فيتيح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الإلكترونية (علي شرف الموسوي، 2010، ص3)، كما تتضح أهمية التدريب الإلكتروني في النقاط التالية:

* تحقيق التدريب الإلكتروني الأهداف التدريبية بكفايات عالية واقتصاد في الوقت والجهد.
* تحقيق التدريب بطرق تناسب خصائص المتدرب وبأسلوب مشوق وممتع.
* توفير مصادر ثرية للمعلومات يمكن الوصول إليها في وقت قصير.
* يحفز المتدرب في مهارات التدريب الذاتي والاعتماد على نفسه في اكتساب الثقافات والمعارف والمهارات الفعالة.
* يكسب التدريب الإلكتروني المتدرب الدافعية في مواكبة العصر والتقدم المستمر في التكنولوجيا والعلوم والتواصل مع المستجدات في شتى المجالات.
* يتناسب مع معطيات العصر فهو الأسلوب الأمثل لتهيئة جيل المستقبل للحياة العلمية والعملية.

ويرى محمد عبد الحميد (2005، ص ص13-14) أنه إذا كان التدريب التقليدي في قاعات التدريب يعتمد على الاتصال المواجهي "Face to Face Communication" الذي يدعم التفاعلية بين المدرب والمتدرب في إطار الوجود الفعلي للمتدرب داخل حجرة التدريب، فإن التدريب الإلكتروني يحقق هذه الميزة على الرغم من غياب الاتصال المواجهي من خلال الأشكال المختلفة للتفاعل وأدواته التي تُعد من متطلبات تصميم البرامج مثل:

* تفاعل المتدرب مع المدرب: من خلال أدوات الاتصال والتفاعل المتاحة على الشبكة، ومنها التفاعل المتزامن "Synchronous " بواسطة الحوار أو المحادثة في نفس الوقت، أو غير المتزامن "Asynchronous" باستخدام البريد الإلكتروني.
* تفاعل المتدرب مع المحتوى: من خلال أدوات التجول بين محتواه أو نصوصه والنصوص ذات العلاقة ومستويات هذا المحتوى طبقاً لحاجات المتعلم وخطوه الذاتي.
* تفاعل المتدرب مع الزملاء: سواء كان تزامنياً بواسطة المحادثات أو المؤتمرات "Conferences" أو غير متزامن بواسطة البريد الإلكتروني.
* تفاعل المتدرب مع البرامج والتطبيقات والمواقع: التي تفيده في العملية التدريبية من بعد؛ بجانب التجول في المكتبات الرقمية والافتراضية وقواعد البيانات ومحركات البحث لتلبية حاجاتهم التدريبية.
* ويشير" حسن زيتون، 2005 " إلى أنه يمكن توظيف التدريب الإلكتروني في عملية التدريب من خلال ثلاث نماذج رئيسة:
* الأول: ويطلق عليه النموذج المساعد Supplementary أو المكمل Adjunct Model ، وفيه يتم توظيف بعض أدوات التدريب الإلكتروني جزئياً في دعم التعليم الصفي سواء كان ذلك خارج ساعات الدوام الرسمي ، وخارج الصف الدراسي ، أم أثناء التدريس الصفي في حجرات التدريب المزودة بتلك الأدوات.
* الثاني: ويطلق عليه النموذج المدمج، وفيه يتم دمج التدريب الإلكتروني مع التدريب التقليدي في إطار واحد، حيث توظف أدوات التدريب الإلكتروني سواء كانت معتمدة على الكمبيوتر أم المعتمدة على الانترنت في الدروس والمحاضرات وجلسات التدريب والتي تتم غالباً في القاعات التدريبية الحقيقية المجهزة بإمكانية الاتصال بالأنترنت.
* الثالث: ويطلق عليه النموذج المنفرد (المفرد) وفيه يتم توظيف أدوات التدريب الإلكتروني وحدها في عمليتي التعليم والتدريب كبديل كامل أو شبه كامل عن التدريب التقليدي (حسن زيتون، 2005، ص ص10-179)
* وتشير " هند الخليفة، 2010 " إلى أنه يمكن الاستفادة من تقنيات الويب 2 Web 2 في عملية التدريب الإلكتروني وفق ما يلي:
* خلاصات المواقع RSS: يمكن استخدام هذه التقنية في مواضع عدة منها: تعزيز مهارات المتدربين البحثية، جلب المواد التدريبية عند الطلب، تجميع مدونات المتدربين، جلب أخر التحديثات لموقع المادة التدريبية.
* تقنية التدوين الصوتي: يمكن استخدامها في تسجيل المحاضرات وبثها عن طريق خدمة ITunes المقدمة من شركة أبل، بالإضافة إلى استخدامها في تعليم اللغة فيمكن تدريب المتدربين على نطق الكلمات أو الاستماع للحوارات وغيرها.
* تقنية المدونات والويكي: حيث يقوم المتدربين باستخدام المدونات في نشر أبحاثهم وواجباتهم الكترونياً بدلاً من الطريقة التقليدية، كما يمكن استخدام المدونة كحقيبة الكترونية يحفظ فيها المتدرب أعماله وانجازاته للرجوع إليها لاحقاً وقت الحاجة، أما بالنسبة لبرنامج الويكي فيمكن استخدامه في عمل صفحة قابلة للتحرير لكل مادة تدريبية، وأيضاً كوسيلة بناءة في المشاركة الجماعية لحل الواجبات (هند الخليفة، 2010، ص ص4-6)

وهذا ويقدم التدريب الإلكتروني المحتوى في أي وقت وأي مكان عبر الإنترنت وبأشكال متعددة تتناسب مع ظروف وقدرات المتدرب وخاصة مهارات التعامل مع الكمبيوتر والإنترنت وان تكون لدي المتدرب مهارات التدريب الذاتي.

**إجراءات البحث وأدواته**

يتناول هذا الجزء إجراءات التصميم التعليمي الذي يتم اتباعها في تصميم ونشر الدورات التدريبية الإلكترونية، وإعداد أدوات البحث وتشمل مقياس الوعي التكنولوجي ومقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني، وتنفيذ التجربة الأساسية للبحث وتفسير النتائج، وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الإجراءات.

**أولاً: إجراءات التصميم التعليمي للدورات التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني:**

يتم تصميم الدورات التدريبية التكنولوجية المتاحة عبر منصة التدريب الإلكتروني في ضوء نموذج تصميم تعليمي تم تقديمة كإجراء منظم يشتمل على خطوات تحليل التدريب وتصميمه وتطويره وتنفيذه وتقويمه، ويتبع نموذج التصميم التعليمي من خمسة مراحل وهي: التحليل، التصميم، التطوير، التقديم، التقويم، بالإضافة إلى ضوابط نشر المحتوى التدريبي الرقمي على منصة التدريب الإلكتروني لمنسوبي جامعة الملك سعود وفيما يلي وصف تفصيلي لإجراءات كل مرحلة وبالتطبيق على أحد الدورات التدريبية وهي أدوات جوجل التعليمية.

**المرحلة الأولى: التحليل Analysis:**

تعتبر مرحلة التحليل نقطة البداية في عملية التصميم التعليمي وأول مرحلة يتم البدء بها في برامج التدريب عامة والتكنولوجبة خاصة وتتم وفق العمليات التالية:

1. **تحديد الأهداف العامة للبرنامج التدريبي:**

الهدف العام من البرنامج التدريبي إكساب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بعض مهارات استخدام أدوات جوجل التعليمية.

1. **تحليل المشكلة وتقدير الحاجات:**

تتضمن عملية تحليل المشكل وتقدير الحاجات هو معرفة مستوى الأداء الحالي أعضاء هيئة التدريس ومستوى الأداء المطلوب الخاص استخدام أدوات جوجل التعليمية من خلال تحديد الأداء المستهدف الوصول إليه وهو أن يتمكن عضو هيئة التدريس من استخدام أدوات جوجل التعليمية عبر منصة التدريب الإلكتروني.

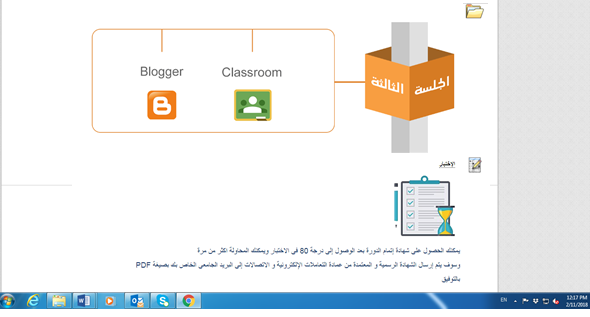
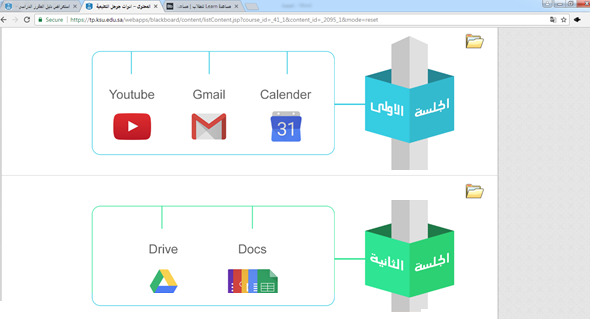
وتعتبر عملية تقدير الاحتياجات من العمليات الهامة التي يعتمد عليها النظام التعليمي في قياس الواقع بأبعاده المتعددة بداية من الإمكانات لدى المتدربين وقدراتهم وخصائصهم ونواحي القصور التي يوجهونها في الإمكانات والظروف المادية التي تعوق بلوغ الأهداف المحددة لهم، وتقدير الاحتياجات تعتبر أيضاً طريقة أو مشروع يستخدمه الباحثون في معرفة ما يحتاجه المتدربين وبالتالي يجب أن تطبق عليهم الأسئلة التي توصل لمعرفة احتياجاتهم سواء كانت مباشرة أم غير مباشرة بشكل منظم أو عشوائي رسمي أو ودي، ولابد أن نضع في الاعتبار أنه لابد من مناسبة الأسئلة لاحتياجات الواقع الذي يتعامل معه المتدربين حتى يمكن التوصل إلى تصميم الدورة التدريبية بشكل جيد وأن تكون الاحتياجات واضحة قابلة للقياس.

1. **تحليل المهمات:**

ويقصد بها تحديد الغايات أو المفاهيم الرئيسة والفرعية للمحتوى التدريبي المقدم للمتدربين واشتملت على ثلاثة جلسات تدريبية شكل (1) للمهمات التدريبية والمفاهيم والمهارات التالية:

* Google Calendar.

شكل (1) الجلسات التدريبية



* البريد الإلكتروني Gmail.
* YouTube.
* Documents.
* Google Drive.
* Classroom.
* Blogger.
* الاختبار.

1. **تحليل خصائص المتدربين وسلوكهم المدخلي:**

تهدف عملية تحليل خصائص المتدربين المستهدفين وسلوكهم المدخلي تحديد مدى ما يتوفر لدى المتدربين من متطلبات سابقة لدراسة موضوع التدريب، ومدى ما يتقنه المتدربين بالفعل من موضوع التدريب وخبرتهم السابقة ودافعيتهم نحو التدريب على أدوات جوجل التعليمية، هذا وقد تكونت مجموعة البحث من عدد (53) عضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود.

1. **تحليل الموارد في البيئة التدريبية:**

ويقصد بها تحليل وتحديد الموارد والتسهيلات والمتمثلة في منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود.

1. **اتخاذ القرار النهائي:**

بعد تحديد خصائص المتدربين وسلوكهم المدخلي، وتحديد الهدف العام من البرنامج التدريبي، وتحليل المفاهيم أو المهمات التدريبية المرتبطة بالمحتوى التدريبي، الخاص بأدوات جوجل التعليمية، تم الانتقال لمرحلة تصميم البرنامج التدريبي.

**المرحلة الثانية: مرحلة التصميم التعليمي لعناصر محتوى الدورة التدريبية:**

التصميم يعنى تحديد مواصفات الشيء، وفي هذه المرحلة تم وضع تصوراً كاملاً عن البرنامج التدريبي وما يحتويه من أهداف سلوكية، ومحتوى تدريبي، واستراتيجيات التدريب، مصادر التدريب المناسبة، وأساليب التقويم، وأخيرا التصميم الفني والتربوي لشاشات البرنامج التدريبي وتتضمن هذه المرحلة مجموعة من الخطوات وهي كما يلي:

1. **تصميم الأهداف السلوكية:**

بعد تحليل خصائص المتدربين وتحديد سلوكهم المدخلي، وتحليل المهمات التدريبية المرتبطة بالمحتوى التدريبي، تم ترجمة المهمات التدريبية والأهداف العامة إلى أهداف سلوكية، حيث يحتوي كل هدف عام على مجموعة من الأهداف السلوكية كالتالي:

* تصاغ الأهداف العامة للدورة بشكل يحدد المخرجات المتوقعة منها.
* تصاغ الأهداف الإجرائية للدورة بصورة سلوكية تشمل ما يتوقع أن يقوم به المتدرب في الجلسة.
* تبدأ كل جلسة بمنظم تمهيدي Advanced Organizer (مقدمة الجلسة بالفيديو) يشمل أهداف الجلسة وأهم الموضوعات بها.

1. **تصميم أدوات القياس محكية المرجع:**

الأدوات أو الاختبارات محكية المرجع هي التي تركز على قياس الأهداف وترتبط مباشرة بمحكات الأداء المحددة في الهدف، وتمثلت أدوات القياس في البحث الحالي في أداتين الأولى: اختبار الثقافة التكنولوجية، والثانية مقياس اتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب، وسيتم ذكر خطوات تصميمها تفصيلياً في أدوات البحث الحالي.

1. **تصميم استراتيجية تنظيم المحتوى، وتتابع عرضه:**

تم تحديد عناصر المحتوى التدريبي في ضوء الأهداف العامة والإجرائية التي سبق تحديدها، وتم تنظيم المحتوى وفق طريقة التتابع المنطقي وقد اتخذت صور التفاعل مع المحتوى والمتدربين الأشكال التالية:

أ. التفاعل مع الأنشطة بصيغة SCORM.

ب. التفاعل مع الروابط الفائقة في الفيديوهات الشارحة.

ج. التفاعل مع الكتاب الإلكتروني (تقليب صفحات، بحث، تكبير / تصغير) كحد أدنى.

د. التفاعل مع التدريبات والاختبارات عبر نظام إدارة التعلم.

1. **تحديد طرائق واستراتيجيات التدريب:**

تعتبر طرائق واستراتيجيات التدريب الخطة التي تم استخدمها لبناء خبرة التدريب من العمليات والمهارات العقلية المعقدة، وتساعد المتدرب على إدراك المعلومات والمثيرات والمهارات، ومعالجتها، واكتسابها، وتنظيمها، وتخزينها، واسترجاعها، وتم اختيار استراتيجية التدريب الإلكتروني، وذلك لمناسبتها لإمكانات البيئة التدريبية التي يقدمها البرنامج التدريبي.

1. **تحديد نمط التدريب وأساليبه:**

تعددت أنماط التدريب ومن بينها نمط التدريب عن بعد، ونمط التدريب في مجموعات كبيرة (الجماعي)، ونمط التدريب في مجموعات صغيرة من (5-15 فرداً)، ونمط التدريب الفردي المستقل، وفي البحث الحالي تم استخدام نمط التدريب الفردي المستقل.

1. **تصميم استراتيجية التدريب العامة:**

تعنى استراتيجية التدريب العامة الخطة العامة والمنظمة المكونة من عدد من الأنشطة والإجراءات التدريبية المحددة والمرتبة في تسلسل مناسب لتحقيق أهداف تدريبية معينة في فترة زمنية محددة ومدخلاتها هي كل مخرجات العمليات والخطوات السابقة وهي:

الأهداف السلوكية، والاختبارات، واستراتيجية تنظيم المحتوى، وطرائق واستراتيجيات التدريب، ووقت التدريب، ونمط التدريب وأساليبه وضع الإطار العام لسير العملية التدريبية وتبدأ من تحديد مستوى المتدرب قبل الدخول في عملية التدريب ثم إجراءات عملية التدريب، وتنتهي بالتقويم، وقد تم تصميم استراتيجية لتدريب في البحث الحالي وفق استراتيجية التدريب الإلكتروني كالتالي:

تم التدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، وذلك بعد تعريف المتدربين بعنوان الموقع، وطرق العلاقة المستخدمة في الموقع، وطريقة الاتصال بالدعم الفني للمنصة، وتم توجيه المتدربين للدخول إلى موقع البرنامج من منازلهم أو من أي مكان مناسب لهم وفي الوقت المناسب لهم وذلك: من خلال النشر عبر بوابة الجامعة عن الدورة التدريبة.

**7- اختيار مصادر التدريب ووسائله المتعددة:**

تم اختيار مصدر التدريب المناسب لنمط التدريب الإلكتروني وتشتمل على:

* دليل المستخدم لأدوات جوجل التعليمية.
* فيديوهات وصور في المستودع السحابي الخاص بالمنصة حول استخدام أدوات جوجل التعليمية، ويدرج رابط الفيديو داخل الجلسة

**8- اتخاذ القرار بشأن الحصول على المصادر:**

تم اتخاذ قرار الحصول على المصادر في ضوء نتائج الخطوة الرابعة من عمليات التحليل " تحليل الموارد والمعوقات" وتم اختيار مصادر التدريب كما هو موضح في البند السابق.

**المرحلة الثالثة: التطوير Development**

1. **بنية الدورة التدريبية:**

1/1 تتكون الدورة التدريبية من:

أ - مقدمة تعريفية بالفيديو عن أدوات جوجل التعليمية.

ب- جلسات تدريبية يخصص لكل منها مجلداً يحتوي فيديوهات الجلسة، وأنشطتها.  
ج- اختبار نهائي لقياس الثقافة التكنولوجية حول أدوات جوجل التعليمية.  
د- كتاب إلكتروني تفاعلي عن أدوات جوجل التعليمية  
هـ- نموذج تقييم الدورة التدريبية.

1/2 تحتوي المقدمة التعريفية ( Promo ) على:

أ- هوية الجامعة وشعارها في المقدمة.

ب- اسم الجهة المصممة لمحتوى الدورة.

ج- مقدمة تعريفية (أو تحفيزية) عن أدوات جوجل التعليمية.

د- الأهداف العامة للدورة التدريبية حول أدوات جوجل التعليمية.

هـ- أهم الموضوعات الواردة بالدورة التدريبية.

1/3 الحد الأدنى لأي دورة جلستين تدريبيتين، والحد الأقصى خمس جلسات وفي حالة زيادة عدد الجلسات يمكن تقسيم الدورة إلى أكثر من مستوى يكون كل مستوى في دورة مستقلة.

1/4 يسمى مجلد كل جلسة بموضوع الجلسة، وصورة توضيحية تشرح محتوى الجلسة.

1/5 تتكون الجلسة من مقدمة فيديو تشمل تمهيد وأهداف الجلسة، وعدد من الفيديوهات الشارحة لموضوعات الجلسات، وأنشطة تدريبية.

1/6 تحتوي كل جلسة على نشاط واحد على الأقل ويعد إكمال جميع الأنشطة شرطا لظهور الاختبار النهائي.

1/7 تركز الأنشطة على ممارسة ما تم شرحه في الفيديوهات - ما أمكن - بجانبيه المعرفي والمهارى.

1/8 متوسط زمن الانتهاء من مشاهدة الجلسة وأداء الأنشطة في حدود 40 دقيقة.

1/9 تنتهي الدورة باختبار موضوعي يعد شرطا للشهادة.

1/10 تحتوي الدورة التدريبية على كتاب إلكتروني يشمل الجوانب النظرية الخاصة بالدورة.

1/11 يرفق بالدورة نموذج التقويم الموحد المقدم من قبل العمادة ليبدي فيه المتدربون آرائهم حول الدورة.

1. **الصيغ القياسية المستخدمة لرفع محتوى الدورات التكنولوجية على منصة التدريب الإلكتروني.**

2/1 الصيغة المستخدمة لرفع الفيديوهات هي MP4 أو HTML5 في حالة الفيديو التفاعلي.

2/2 الصيغة المستخدمة لعناصر النشاط التفاعلية هي SCORM.

2/3 الصيغة المستخدمة للكتب الإلكترونية هي PDF أو HTML5 في حالة الكتاب التفاعلي، ويرفع من الكتاب نسختين نسخة قياسية ونسخة للعرض على الجوال.

2/4 يسمح برفع وثائق إضافية تحتاجها الدورة بصيغ ملفات Microsoft Office 2016 أو PDF فقط، ويجب ألا يتطلب تشغيل تلك الملفات تحميل أية ملفات خارجية كالخطوط.

2/5 الصيغ القياسية لرفع الملفات الصوتية المستقلة هي MP3.

1. **تصميم الواجهة الرسومية للدورة GUI.**

3/1 يراعى في تصميم قالب الدورة توافقيته مع معايير W3C القياسية.

3/2 تستمد ألوان القالب الرئيسي من هوية الجامعة قدر الإمكان.

3/3 يوضع عنوان الدورة، أعلى القالب في شكل بانر.

3/4 يوضع عنوان الجلسة كعنوان جانبي بعد عنوان الدورة.

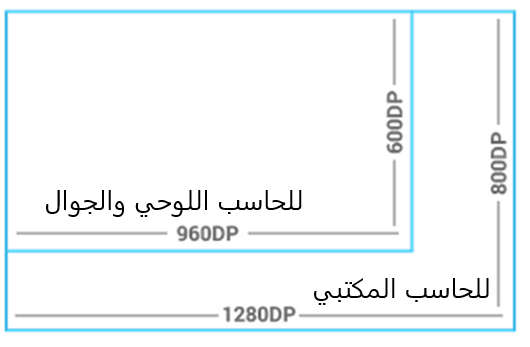
3/5 تراعي البساطة Simplicity في تصميم عناصر الواجهة الرئيسية للدورة والبعد عن المبالغة في الزخارف والمثيرات البصرية.

3/6 يستخدم خط النسخ في كتابة المحتوى الرئيسي والتعليقات النصية على الفيديوهات، وكتابة محتوى الكتاب الإلكتروني، ويفضل استخدام الخطوط القياسية في نظام Windows في حالة كان المخرج بصيغة HTML5.

3/7 تستخدم دقة فيديو HD وبحجم دون 20 ميجا حتى يسهل عرضها على الأجهزة الجوالة والحاسبات اللوحية.

3/8 تزود جميع الفيديوهات بتعليقات صوتية ونصية، ويرعى التزامن فيما بينها.

3/9 تراعي أبعاد الشاشة شكل (2) عند تصميم القالب الرئيسي للمحتوى (خاصة الكتاب الإلكتروني) شكل (2) مع ملاحظة أن يكون الفيديوهات بها خاصية التحجيم التلقائي وفقا لنمط العرض.



شكل (2) أبعاد الشاشة عند تصميم القالب الرئيسي للمحتوى

**المرحلة الرابعة: التقديم Delivery:**

في بداية هذه المرحلة الدورة التدريبية قد اكتمل تصميمها وجاهزة للتقديم للمتدرب عبر منصة التدريب الإلكتروني لجامعة الملك سعود، ويقدم المحتوى للمتدرب حسب احتياجاته، ووقته المتاح من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ووفق الضوابط التالية:

* ترفع الفيديوهات والصور في المستودع السحابي الخاص بالمنصة، ويدرج رابط الفيديو داخل الجلسة، ولا توضع الفيديوهات مباشرة داخل مجلد الجلسة.
* لا يسمح بإدراج روابط فيديوهات خارجية كروابط اليوتيوب على سبيل المثال.
* يخصص لكل فيديو أسم معبر عن موضوعه وليس رقم يعبر عن ترتيبه بالجلسة.
* يخصص لكل عنصر صورة تعبيرية تحدد نوعه (فيديو شارح، نشاط، اختبار).
* يضاف النشاط داخل الجلسات عن طريق إضافة حزمة سكورم SCORM، ويفضل أن يكون بعد كل فيديو نشاط خاص به حتى يتم التأكد من أتقان المتدرب للمهارة الواردة بالفيديو قبل الانتقال إلى الفيديو التالي.
* تنشأ الاختبارات عن طريق قائمة التقييمات في المنصة.
* يرتبط ظهور الاختبار بأداء المتدرب جميع الأنشطة في الدورة.
* يتم ربط إصدار الشهادة باجتياز المتدرب الحد الأدنى للاختبار المحدد في وصف الاختبار.
* يتم الالتزام بالقالب الموحد للشهادات والذي يحتوي على هوية الجامعة واسم المنصة واسم الدورة واسم المتدرب، وتاريخ اجتياز الدورة، والرقم التعريفي للشهادة، ورمز QR CODE. ويتم إصدار الشهادات آليا عبر نظام خاص بإصدار الشهادات على رابط محدد عبر الإنترنت وترسل من النظام عبر البريد الإلكتروني للمتدربين.

**المرحلة الخامسة: التقويم (Evaluation)**

بعد الانتهاء من عمليات الإنتاج يتم عمل تقويم داخلي داخل وحدة تطوير المحتوى الرقمي، وذلك للتأكد من مدى مناسبة الدورة في تحقيق الأهداف، وتسلسل العرض، والتكامل بين عناصر الدورة وعمليات العلاقة، وكذلك سهولة الاستخدام، وتم إجراء التعديلات اللازمة على النسخة المبدئية للدورة في ضوء نتائج التقويم البنائي وقد اشتمل التقويم على تقويم فني وتقويم أكاديمي وفق نماذج خاصة بعملية تقويم محتوى الدورات التدريبية الإلكترونية.

كما أن مرحلة التقويم تتم على أربعة مستويات متبعاً بذلك نموذج (Donald Kirkpatrick) في تقييم نجاح عمليات التعلم والتدريب ولكل مستوى فوائده والتي تخبر المؤلف والمعلم عن فعالية التعلم والتأكد من أن عناصر التدريب الرقمية تلبي مختلف احتياجات المتدربين.

* **المستوى الأول: المسح Survey:**

يقيس هذا المستوى تفاعل المتدربين مع التعلم أو التدريب عبر نظم إدارة التعلم الإلكتروني اعتماداً على مشاركات المتدربين وتفاعلهم مع المقرر الإلكتروني وتفاعلهم عبر الأدوات المتاحة المدونات والبريد الإلكتروني والأسئلة وشبكات التواصل الاجتماعي ومنتديات النقاش مع ملاحظة أن هذه المشاركات لا تستند إلى اختبار التعلم الفعلي، وتعتبر البيانات التي تجمع في هذا المستوى مهمة لعملية التطوير.

* **المستوى الثاني: التقييم Assessment:**

يقيس هذا المستوى فيما إذا تحققت أهداف التدريب للمتدربين خلال تدريبهم أدوات جوجل التعليمية (هل تعلم المتدربين؟) وينبغي في تقييم المستوى الثاني أن يتطابق مع الأهداف التدريبية التي تم تحديدها للبرنامج التدريبي.

* **المستوى الثالث: النقل Transfer:**

يقيس هذا المستوى التحصيل واكتساب المهارة والاتجاه، وأثر انتقالها لمواقف تعلم أخرى (هل استخدمها المتدربين؟) ويحدد هذا المستوى فيما إذا كان المتدرب يستخدم ما تعلمه فعلاً في الواقع، وفي تقدير الاحتياجات وإعادة الاختبار مره أخرى يمكن أن يحددا فيما إذا كان المتدربين لا يزال يملكون المعرفة، والمهارة في استخدام أدوات جوجل التعليمية.

* **المستوى الرابع: التأثير Effect/Impact:**

يقيس هذا المستوى تأثير التدريب وما يتميز به من خصائص ساعدت على زيادة مشاركة المتدربين وجعلهم محور التدريب وانعكاس ذلك على جوانب التعلم لدى المتدربين واتجاهاتهم.

**ثانياً: بناء أدوات البحث:**

**1- مقياس الوعي التكنولوجي:**

**1/1 الهدف من مقياس الوعي التكنولوجي:**

استهدف المقياس التعرف على درجة الوعي التكنولوجي لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

**1/2** تحديد محاور المقياس:

تم بناء مقياس الثقافة والوعي التكنولوجي بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت قياس الوعي التكنولوجي مثل: مقياس الوعي التكنولوجي (عماد شوقي ملقي سيفين، 2010)، نموذج تقبل التكنولوجيا (TAM) كإطار نظري لتتبع مدى قبول التكنولوجيا (سعاد الفريح، علي الكندري، 2014)، واستبانة قياس مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية لمصادر المعلومات الإلكترونية (ياسر العلوي، محمد الصقري، نبهان الحراصي، 2014، ص 7)، ونموذج قبول التكنولوجيا بين الطلاب في تايلاند (Teo, T. , 2016)، (عز سيد، شاكر قناوي، صفاء سلطان، 2016) ، ونموذج قبول التكنولوجيا في مواقع التواصل الاجتماعي (Howell, D. W. ,2016)، واستبيان قبول التكنولوجيا المساندة (أكرم فتحي،2017، ص 78) ، وقائمة قبول التعلم النقال (أحمد عمر، 2018)، وتم تحديد مجالات المقياس كالتالي:

المجال الأول: **المعارف العامة.**

المجال الثاني: **سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.**

المجال الثالث**: مدى الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.**

المجال الرابع**: مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.**

**وقد تم صياغة عدد من العبارات تحت كل مجال** واشتمل المقياس في صورته الأولية على تعليمات تشتمل على ما يلي:

* **توضيح الهدف من المقياس.**
* **توضيح كيفية الاستجابة لعبارات المقياس عن طريق مثال توضيحي.**
* **الإشارة إلى أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة.**
* **الإشارة إلى إنه لم يتم قبول تسليم المقياس إلكترونياً في حالة ترك أي عبارة بدون ابداء رأي فيها.**
* **الإشارة إلى عدم قبول المقياس إلكترونياً وضع أكثر من علامة أمام كل عبارة من عبارات المقياس.**

**1/3** تحديد طريقة تقدير عبارات المقياس:

أعد المقياس باستخدام طريقة " ليكرت Likert " وقد تم تحديد عدد البدائل على مقياس ثلاثي (أوافق – غير متأكد - لا أوافق) وتندرج الدرجات من (3 إلى 1) على الترتيب.

**1/4** التحقق من صدق المقياس:

تم التحقق من صدق محتوى المقياس، بعرضة في صورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في تكنولوجيا التعليم والمعلومات ([[1]](#footnote-1)) لإبداء آرائهم حول انتماء مفردات المجالات وأهميتها ومناسبتها لأعضاء هيئة التدريس ودقتها اللغوية والعلمية، وتم إجراء التعديلات اللازمة، وذلك بتعديل صياغة بعض المفردات.

**1/5** ثبات المقياس:

تم حساب معامل ثبات مقياس الوعي التكنولوجي عن طريق تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (20) عضو هيئة تدريس من خارج عينة البحث، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Coefficient Alpha باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، وكانت نتائج كل محور حسب ما هو موضح في جدول (1).

جدول (1) درجة ثبات مقياس الوعي التكنولوجي

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المجال | **المعارف العامة** | **سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب** | **مدى الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني في التدريب** | **مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب** | **المتوسط** |
| درجة الثبات | 0.84 | 0.85 | 0.85 | 0.89 | 0.85 |

يتضح من جدول (1) أن جميع محاور المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات وقد بلغ متوسط معامل ثبات المقياس الكلي (0.85)، ومن ثم يمكن استخدامه في الحصول على بيانات تتمتع بقدر من الثبات تتعلق بالوعي التكنولوجي.

**1/6** زمن المقياس:

تم حساب الزمن اللازم لتطبيق المقياس بحساب الزمن الذي استجاب فيه 75% من العينة الاستطلاعية عن جميع مفردات المقياس، وبلغ (20) دقيقة.

**1/7** الصورة النهائية للمقياس:

في ضوء ما سبق، أصبح المقياس في صورته النهائية ([[2]](#footnote-2)) مكوناً من (33) مفردة موزعة على أربعة مجالات رئيسة وأعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (99) وأقل درجة (33).

**2- مقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني.**

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة التي تناولت الاتجاه نحو الكيانات الإلكترونية عبر الإنترنت تم الاستعانة بأحد المقاييس المقننة (سعد هنداوي، 2011) ، (أيمن عبد الهادي، 2012)، وقد أعيدت صياغة عبارات المقياس بحيث ترتبط بمنصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في صورة عبارات جدلية، بحيث تساوي عدد العبارات الإيجابية عدد العبارات السالبة، وقد روعي أن يتوفر فيها الآتي: (محمد عبد الحميد، 2005، ص ص 346-347)

* البساطة والسهولة في بناء العبارات.
* تجنب استخدام الكلمات الغامضة أو المصطلحات العلمية.
* عدم استخدام المفاهيم الإيحائية أو التعميمات أو الحقائق.
* تجنب العبارات التي يمكن إدراكها في أكثر من معنى.

وفيما يلي الخطوات التي اتبعت للتوصل إلى الصورة النهائية لمقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني:

**2/1 الهدف من مقياس الاتجاه:**

استهدف المقياس التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود حول استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.

**2/2 طريقة بناء المقياس:**

أعد المقياس باستخدام طريقة " ليكرت Likert " وقد تم تحديد عدد البدائل على مقياس خماسي، حيث يقدم للمتدرب عدد من العبارات الجدلية التي تدور حول موضوع الاتجاه وأمام كل عبارة مجموعة الاستجابات (موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة) وتم بناء المقياس من عبارات موجبة: تعكس استحسان المتدرب لموضوع الاتجاه، وعبارات سالبة: تعكس عدم استحسان المتدرب لنفس موضوع الاتجاه (سعد جلال ،2000)، وعلى المتدرب أن يستجيب لكل عبارة من العبارات بوضع علامة تدل على تفضيله أحد البدائل.

2/3 تحديد محاور المقياس:

تم تحديد محاور المقياس على ضوء خصائص منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت بالإضافة إلى الاطلاع على عديد من الأدبيات التربوية المتعلقة بقياس الاتجاهات كالتالي:

المحور الأول: **يتعلق بأهمية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.**

المحور الثاني: **الاستمتاع بالتعلم من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.**

المحور الثالث**: الحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب**.

**وقد تم صياغة عدد من العبارات تحت كل محور** واشتمل المقياس في صورته الأولية على تعليمات تشتمل على ما يلي:

* **توضيح الهدف من المقياس.**
* **التأكيد على أن المقياس ليس اختباراً.**
* **توضيح كيفية الاستجابة لعبارات المقياس عن طريق مثال توضيحي.**
* **الإشارة إلى أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة.**
* **الإشارة إلى إنه لم يتم قبول تسليم المقياس إلكترونياً في حالة ترك أي عبارة بدون ابداء رأي فيها.**
* **الإشارة إلى عدم قبول المقياس إلكترونياً وضع أكثر من علامة أمام كل عبارة من عبارات المقياس.**

**2/4** تحديد طريقة تقدير عبارات المقياس:

تم اتباع طريقة " ليكرت " في تحديد معايير مقياس الاتجاه بوضع خمسة احتمالات للاستجابة على كل عبارة من عبارات المقياس تتفاوت في شدتها بين الموافقة التامة، وعدم الموافقة التامة ويوضح جدول (2) طريقة تصحيح مقياس الاتجاه.

## جدول (2) طريقة تصحيح مقياس الاتجاه

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **العبارة**  **الاستجابة** | **موافق بشدة** | **موافق** | **محايد** | **غير موافق** | **غير موافق بشدة** |
| **موجبة** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| **سالبة** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

ويطلب من المتدرب الضغط بزر الفأرة في المكان الذي يوافق اتجاهه، ويبين الرقم الموضوع درجة الاستجابة، حيث تدل الدرجة المرتفعة على الاتجاه الموجب بينما تدل الدرجة المنخفضة على الاتجاه السالب في حالة العبارات الموجبة، والعكس في حالة العبارات السالبة.

**2/5** التحقق من صدق المقياس:

تم التحقق من صدق محتوى المقياس، وقد تم ذلك بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين ([[3]](#footnote-3)) للتأكد من:

* وضوح تعليمات المقياس.
* وضوح صياغة عبارات المقياس.
* ارتباط العبارة بالمحور الذي تنتمي إليه.
* صلاحية التقدير الخماسي.
* أضافة أو تعديل أو حذف عبارات معينة.

وقد أبدى المحكمين بعض الملاحظات، وبمراعة الملاحظات التي أوصى بها المحكمون أصبح المقياس صادقًا.

**2/6** ثبات المقياس:

تم حساب معامل الثبات لمقياس الاتجاهات عن طريق تطبيقة على مجموعة من خارج عينة البحث بلغت (18) عضو هيئة تدريس وباستخدام معامل ألفا كرونباخ Coefficient Alpha باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS)، وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.86) مما يدل على أن المقياس يتصف بدرجة مقبولة من الثبات، ومن ثم يمكن استخدامه في الحصول على بيانات تتمتع بقدر من الثبات تتعلق بالاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.

**2/6/1** حساب شدة الانفعالية لكل عبارة:

يقصد بشدة الانفعالية للعبارة، قدرتها على إحداث استجابات بالموافقة أو عدم الموافقة والابتعاد عن الاستجابة محايد، وتعد شدة الانفعالية للعبارة مناسبة إذا كانت النسبة المئوية للذين استجابوا للبديل محايد أقل من 25% من أفراد مجموعة الدراسة الاستطلاعية، وتعد شدة الانفعالية للعبارة غير مقبولة إذا زادت هذه النسبة عن 25%.

**2/6/2** حساب دليل التمييزية لكل عبارة:

يقصد بدليل التمييزية قدرة كل عبارة من عبارات المقياس على التمييز بين المتدربين ذوي الاتجاه المرتفع الموجب، والمتدربين ذوي الاتجاه المنخفض السالب؛ ويمكن التحقق من ذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات المتدربين على كل عبارة من عبارات المقياس ودرجاتهم ككل (كدليل للتمييزية) فإذا بلغت قيمة معامل الارتباط ≥ 0,3، وكان دالاً إحصائياً عند 0,05 ، كان ذلك مؤشراً على أن العبارة متميزة .

**2/7** إعداد الصورة النهائية للمقياس:

في ضوء ما سبق من خطوات، أصبح المقياس في صورته النهائية ([[4]](#footnote-4)) صالحاً للتطبيق حيث اشتمل على (40) عبارة، نصفها موجب والنصف الأخر سالب موزعة على ثلاثة محاور رئيسة كما في جدول (2)، والدرجة الكلية للمقياس 40 × 5 = 200 درجة، وهى تعد أعلى درجة، أما أدنى درجة للمقياس 40 × 1 = 40 درجة، أما الدرجة المحايدة فهي 40 × 3 = 120 درجة، لذلك تكون اتجاهات المفحوص إيجابية إذا حصل على درجات أكبر من (120) درجة، وسلبية إذا حصل على درجات أقل من (120) درجة، ومحايده إذا حصل على (120) درجة، يوضح جدول (3) توزيع عبارات المقياس على محاوره في صورته النهائية.

**جدول (3) مواصفات مقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| المحور | **العبارات السالبة** | **العبارات الموجبة** | **إجمالي العبارات** | **النسبة المئوية** |
| الأول: أهمية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 5-11-12-16-18-20-22-24-28-30-34-35-38 | 6-7-15-17-29-31-33-39 | 21 | 52.5 % |
| الثاني: الاستمتاع بالتدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت | 3-8-32-36-40 | 4-13-19-25 | 9 | 22.5 % |
| الثالث: الحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 14-26 | 1-2-9-10-21-23-27-37 | 10 | 25% |
| المجموع | 20 | 20 | 40 | 100% |

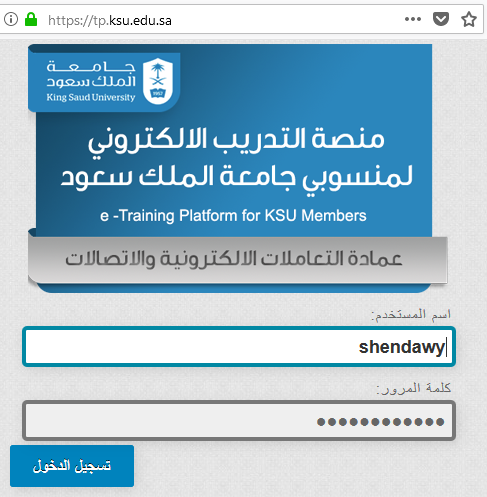
**ثالثًا: تطبيق أدوات البحث:**

بعد أن تم إعداد الأدوات المستخدمة في هذا البحث كما هو موضح سابقاً، قام الباحثان بتصميم مقياس الوعي التكنولوجي إلكترونياً([[5]](#footnote-5)) ومقياس الاتجاه في إلكترونياً([[6]](#footnote-6)) من خلال نماذج أدوات جوجل التعليمية، ثم تم تقديم طلب للحصول على موافقة اللجنة الفرعية لأخلاقيات البحوث الإنسانية والاجتماعية بعمادة البحث العلمي بجامعة الملك سعود على تطبيق أدوات البحث([[7]](#footnote-7)) وقد جاء رد اللجنة بقرار يطلب حذف الخانة الخاصة بطلب اسم الباحث حتى لو كان إختياريا مع اضافة عبارة (*علماً بأن البيانات سرية وهي لأغراض البحث العلمي فقط* ) ، وبعد الحصول على موافقة اللجنة على التطبيق ([[8]](#footnote-8)) تم تطبيق أدوات البحث إلكترونية عبر الإنترنت وذلك للحصول على البيانات التي من شأنها الإجابة عن أسئلة البحث وقد عُولجت البيانات إحصائياً كما يلي:

1. مقياس الوعي التكنولوجي تطلب الإجابة على البنود الخاصة به اختيار قيمة متدرجة (أوافق – غير متأكد – لا أوافق) لكل بند وذلك بعد وزن كل قيمة حيث أعطيت القيم ( 3 – 2 - 1 ) للاختيارات (أوافق – غير متأكد – لا أوافق) على التوالي، وقد عولجت إحصائياً بحساب التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي.
2. مقياس الاتجاه تطلب الإجابة على البنود الخاصة به اختيار قيمة على (موافق بشدة – موافق – محايد - غير موافق - غير موافق) بشدة لكل بند وذلك بعد وزن كل قيمة حيث أعطيت القيم (5- 4- 3 – 2 - 1 ) للاختيارات (موافق بشدة – موافق – محايد - غير موافق - غير موافق) على التوالي، وقد عولجت إحصائياً بحساب التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي.
3. **تحديد عينة البحث:**

اُختيرت العينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود اللذين جصلوا على دورات إلكترونية عبر منصة التدريب الإلكتروني واستجابوا لأدوات البحث التي التم إرسال رابط الاداه إليهم عبر البريد الإلكتروني الجامعي من خلال اللجنة الفرعية لأخلاقيات البحوث الإنسانية والإجتماعية خلال العام العام الجامعي 2018 /2019م، وقد بلغ عدد الاستجابات والردود (55) عضو هيئة تدريس مابين كليات إنسانية وعلمية وصحية.

ثم اختيار الدورة التدريبية من بين الدورات شكل (5) أدوات جوجل التعليمية.



شكل (4) شاشة الدخول لمنصة التدريب الإلكتروني لجامعة الملك سعود



شكل (5) اختيار الدورة التدريبية أدوات جوجل التعليمية

بعد ذلك تتم الموافقة على التحاق المتدرب الدورة التدريبية وإرسال بريد إلكتروني للمتدرب بقبوله في الدورة والسماح له باستكمال التدريب.

**خامساً: نتائج البحث.**

* + 1. **المعالجة الإحصائية للبيانات:**

على ضوء البيانات التى جُمعت بعد الانتهاء من إجراءات تطبيق الاستبانة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) في إجراء العمليات الإحصائية لحساب الوزن النسبي.

* + 1. **تحليل النتائج وتفسيرها:**

هَدف البحث إلى التعرف على مضمون عملية التدريب الإلكتروني من خلال تحليل واقع عملية التدريب الإلكتروني عبر منصة التدريب الإلكتروني وأثر التدريب على تنمية الوعي التكنولوجي.

**2/1 يختص هذا الجزء بالإجابة على تساؤلات البحث كالتالي:**

* **للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث الذي ينص على:**

ما متطلبات توظيف منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود؟

حدد البحث الحالي متطلبات توظيف منصة التدريب الإلكتروني كالتالي:

1. متطلبات عامة.

تمثلت المتطلبات العامة لتوظيف المنصات في التدريب الإلكتروني فيما يلي: (سوزان عياد ، 2008، ص 188؛ لطيفة الحوطي، 2012، ص ص 107-108 ؛ التركي، 2016، ص 90، فاطمة البقمي، 1436هـ، ص 289، أنغام السقاف، 1437هـ، ص 32، Cheok, Mei& Wong, Su ,2016,p23)

* وجود الرؤية لدى متخذي القرار وتبنيهم لهذه الرؤية وقناعتهم بها.
* دراسة واضحة حول مواصفات المنصات الإلكترونية وخصائصها وإمكاناتها وفوائدها ومشكلات التدريب التي تسهم في حلها ومعوقات تنفيذها.
* دراسة الجدوى الاقتصادية لتوظيف المنصات الإلكترونية في التدريب.
* قناعة المسؤولين بأهمية المنصات الإلكترونية في التدريب وما سوف تحدثه من تغيرات في عملية التدريب.
* توفير الموارد المادية اللازمة لتطوير المنصات الإلكترونية وتوفير البرامج المرخصة والأجهزة.
* وضع خطة شاملة طويلة الآمد لتوظيف المنصات الإلكترونية في التدريب تشتمل على التعريف بالمنصة وفلسفتها وأهدافها ومتطلبات تطبيقها ووضع اللوائح والسياسات والتشريعات والمتطلبات المعيارية وفترة زمنية لتنفيذ هذه الخطة.
* إجراء الدراسات والأبحاث في مجال المنصات الإلكترونية وإطلاع المسؤولين على اخر المستجدات والتطورات.
* دعم إدارة المؤسسات التعليمية والتدريبية وتشجيعها على توظيف المنصات الإلكترونية في التعليم والتدريب.
* نشر ثقافة منصات التدريب الإلكترونية، وتوفير الأدلة الإرشادية لكيفية استخدام المنصات الإلكترونية.
* توعية مصممي المنصات الإلكترونية بالنظريات التربوية وتطبيقاتها في مجال التدريب والتعليم.

1. متطلبات بشرية.

تتمثل المتطلبات البشرية الخاصة بتوظيف منصة التدريب الإلكتروني ما يلي: (السدحان، 1432هـ، ص ص 60- 62؛ أنغام السقاف، 1437هـ، ص ص 31-32)

* مدراء وخبراء واستشاريين وفنيين ممن لديهم الخبرات والمهارات اللازمة لتطبيق المشروع وإدارته وتكون مهمه رسم السياسات الخاصة بالتدريب الإلكتروني في المؤسسة وفقاً لسياستها وأهدافها الاستراتيجية، والتأكد من سيرها بالاتجاه الصحيح، وتقويم مكونات المنظومة بشكل عام، وتأمين البنية التحتية والتكنولوجية وغيرها من الإجراءات الإدارية الأساسية+.
* متخصصين لصيانة الأجهزة والشبكة بصورة دائمة وفورية لمواجهة الأعطال المحتملة أثناء استخدام المنصة الإلكترونية.
* مطورين ومصممين تعليمين ومصممين لتكوين فريق تأليف المحتوى الرقمي للدورات التدريبية ونشرها عبر منصة التدريب الإلكتروني.
* فريق دعم فني متخصص في الدعم الفني للخدمات الرقمية لتقديم الدعم الشامل لجميع مستخدمي المنصة وحل المشكلات التي تواجه المتدربين مثل: تسجيل المتدربين إلكترونياً، ورفع المحتوى الرقمي للدورات وغيرها من مصادر التعليم الرقمية على منصة التدريب الإلكتروني.
* المتدرب المتمكن من مهارة التدريب الذاتي والقادر على التعامل مع البيئة الرقمية والإلمام بالثقافة الكمبيوترية وتطبيقاته والإنترنت.

1. المتطلبات التكنولوجية.

تتمثل المتطلبات التكنولوجية لمنصات التدريب الإلكترونية فيما يلي: (عبدالله بن أحمد الراشدي ،2017، ص ص 79-80)

**المتطلبات المادية** Hardware **و المتطلبات البرمجية Software:**

* إنشاء البنية التحتية التكنولوجية المتمثلة في الأجهزة وأجهزة الخوادم المركزية وبناء الشبكة السلكية واللاسلكية وتمديداتها وتوفير خدمة الانترنت فائق السرعة.
* إنشاء الاستديوهات التعليمية لتسجيل واعداد عناصر التعلم الرقمية وتوظيفها في بناء المحتوى الرقمي للدورات التدريبية الإلكترونية.
* قاعات مجهزة بأجهزة الحاسب والانترنت لتصميم وتطوير المحتوى الرقمي.
* موقع إلكتروني وبريد إلكتروني رسمي للمؤسسة وحسابات إلكترونية لمنسوبيها وربطها بالموقع الإلكتروني للمنصة.
* الربط مع المكتبات الرقمية الإلكترونية ومختبرات التفاعلية.
* برامج تأليف وتطوير المحتوى الرقمي مرخصة والتطبيقات المستخدمة في تطوير المنصة إلكترونياً.
* البرامج المساعدة وبرامج الحماية.

1. متطلبات خاصة بالمنصة.

وتتمثل المتطلبات الخاصة بالمنصة في مجموعة من المعايير كالتالي:

1. الأهداف: يجب أن تهدف المنصة إلى تحقيق الأهداف التدريبية المحددة بكفاءة وفاعلية، وتحدد المتطلبات السابقة للتدريب الجيد، وان توفر الدورة التدريبة عبر منصة التدريب الإلكتروني للمتدربين كل ما يحتاجه من معلومات ووسائل متعددة وفائقة غير متوفرة لديهم ولا يسهل وصولهم إليها، وأن تساعد المتدربين على اكتساب المفاهيم والمبادئ الواردة في الدورة التدريبية وإدراك العلاقات بينها واستخدامها بكفاءة، وأن تنمى لديهم اتجاهات ايجابية نحو استخدام المنصات الإلكترونية في التدريب، بالإضافة إلى مهارات التدريب الذاتي والمستمر.
2. الموارد وقيود التدريب: يجب ان أن يتاح زمن مناسب للتدريب المتزامن لا يتجاوز 40 دقيقة، وأن تسجل الدورات المتزامنة داخل المنصة ليسترجعها المتدرب في أي وقت، وأن تشتمل المنصة على دليلي لكيفية استخدامها، وأن تشتمل المنصة على واجهة تفاعل رسوميه شيقة ومثيرة تسمح للمتدرب بالتفاعل معها بشكل جيد.
3. بيئة المنصة الإلكترونية نفسها: يجب أن تحتوي على عنوان بريد الكتروني للدعم الفني لتلقى استفسارات المتدربين، وأن تتيح المنصة حرية خروج المتدرب من أي قسم في أي لحظة يرغب فيها المتدرب بالخروج، وأن تتيح المنصة الرجوع للصفحة الرئيسية Homepage في كل صفحات المنصة، وأن يسمح للمتدرب بحفظ وطباعة أي ملف، وأن يتحقق من شخصية المتدرب عند تسجيل الدخول فى كل مرة، أن تتيح المنصة بناءً على طلب المتدرب تسجيل الدخول تلقائيا عند العودة مرة أخرى، أن توفر المنصة روابط سريعة تقل المتدرب مباشرة للعنصر الذي يريده.
4. تصميم واجهة تفاعل منصة التدريب الإلكتروني وعناصرها: يجب أن تتصف واجهة التفاعل بالبساطة، والوضوح، والإثارة، والبعد عن التعقيد كلما أمكن ذلك، لتلافى الإرهاق البصري للمتدرب، وأن يتوفر فيها الاتزان بحيث يتم توزيع عناصر الواجهة بما يتناسب مع المساحات الفارغة لزيادة درجة وضوح العناصر داخل كل صفحة بحيث يمكن للمتدرب التفاعل مع عناصرها، وأن تُستخدم ألوان هادئة فاتحة اللون غير مزعجة في تصميم واجهة تفاعل المتدرب.

* **للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث الذي ينص على:**

ما التصميم التعليمي للبرامج التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود؟

تمت الإجابة على هذا التساؤل في إجراءات البحث وأدواته الجزء الخاص بإجراءات التصميم التعليمي للدورات التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني.

* **للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث الذي ينص على:**

ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية (نوعية البرامج – عدد البرامج) عبر منصة التدريب الإلكتروني وبين مستوى الوعي التكنولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟

اعتمد الباحثان في تفسير النتائج على حساب الوزن النسبي على أساس طريقة تقدير بنود المقياس والتي سبق تحديدها وإعتبار البند الذي يحصل على وزن نسبي أكبر من (2) يدل على ارتفاع مستوى الوعي التكنولوجي والبند الذي يبلغ وزنه النسبي (2) محايد والبند الذي يبلغ وزنه النسبي أقل من (2) يعتبر تحقيقة ضعيف هذا وقد تم الإجابة على السؤال الثالث للبحث من خلال أربعة مجالات رئيسة كالتالي:

**المجال الاول: المعارف**

يوضح جدول (4) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المجال الأول المعارف.

جدول (4) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمجال الأول المعارف

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **م** | **مجالات الوعي التكنولوجي وبنودة** | **تكرار أوافق** | **النسبة المئوية** | **تكرار غير متأكد** | **النسبة المئوية** | **تكرار لا أوافق** | **النسبة المئوية** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المجال الأول: المعارف** | | | | | | | | | |
| 5 | لدي إلمام بالتدريب الإلكتروني من حيث مفهومه وخصائصه وأهدافه. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 6 | أتابع الجديد في مجال تخصصي عبر الإنترنت. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 9 | التزم بالسياسات التي تضعها جامعة الملك سعود لاستخدام منصة التدريب الإلكتروني | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 10 | التزم بسياسة الحقوق الملكية الفكرية للمحتوى الرقمي المتاح عبر منصة التدريب الإلكتروني. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 11 | اشير إلى مصدر المحتوى الرقمي عند الاستفادة منه. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 12 | أبتعد عن أمور الاختراق لأجهزة الأخرين. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 1 | أحصل على معلومات بسهولة عن الدورات التدريبية بمنصة التدريب الإلكتروني عن طريق البوابة الإلكترونية للجامعة | 51 | 93 | 4 | 7 | 0 | 0.0 | 2.9 | 2 |
| 13 | أوظف منصة التدريب الإلكتروني لزيادة ثقافتي التكنولوجية. | 45 | 81.8 | 7 | 13 | 3 | 5.5 | 2.8 | 3 |
| 4 | أستطيع الوصول إلى المعلومات الموثوقة ومصادر المعلومات المعترف بها | 37 | 67.3 | 18 | 33 | 0 | 0.0 | 2.7 | 4 |
| 2 | اسعى إلى امتلاك تقنيات التدريب الحديثة كمنصة التدريب الإلكتروني | 37 | 67.3 | 13 | 24 | 5 | 9.1 | 2.6 | 5 |
| 3 | أجمع المعلومات الكافية عن منصات التدريب الإلكتروني قبل استخدامها. | 30 | 54.5 | 20 | 36 | 5 | 9.1 | 2.5 | 6 |
| 8 | لدي إلمام بالقوانين والعقوبات التي تخص الجرائم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. | 30 | 54.5 | 19 | 35 | 6 | 10.9 | 2.4 | 7 |
| 7 | أتابع المؤتمرات المختلفة الخاصة بمنصات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت | 28 | 50.9 | 18 | 33 | 9 | 16.4 | 2.3 | 8 |
| 14 | أقرأ تعليمات وسياسات استخدام منصة التدريب الإلكتروني. | 23 | 41.8 | 25 | 45 | 7 | 12.7 | 2.3 | 8 |

يتضح من جدول (4) أن البنود " لدي إلمام بالتدريب الإلكتروني من حيث مفهومه وخصائصه وأهدافه، وأتابع الجديد في مجال تخصصي عبر الإنترنت، والتزم بالسياسات التي تضعها جامعة الملك سعود لاستخدام منصة التدريب الإلكتروني، والتزم بسياسة الحقوق الملكية الفكرية للمحتوى الرقمي المتاح عبر منصة التدريب الإلكتروني، واشير إلى مصدر المحتوى الرقمي عند الاستفادة منه، وأبتعد عن أمور الاختراق لأجهزة الأخرين"، احتلت الترتيب الاول بوزن نسبي بلغت قيمته (3) مما يدل على الوعي التكنولوجي الكبير كما جاء في الترتيب الثاني بند" أحصل على معلومات بسهولة عن الدورات التدريبية بمنصة التدريب الإلكتروني عن طريق البوابة الإلكترونية للجامعة" بوزن نسبي قيمته (9,2) وقد جاء في الترتيب الثالث بند " أوظف منصة التدريب الإلكتروني لزيادة ثقافتي التكنولوجية " بوزن نسبي قيمته (8,2) ثم الترتيب الرابع بند" أستطيع الوصول إلى المعلومات الموثوقة ومصادر المعلومات المعترف بها" بوزن نسبي قيمته (7,2)، وفي الترتيب الخامس بند" اسعى إلى امتلاك تقنيات التدريب الحديثة كمنصة التدريب الإلكتروني" بوزن نسبي قيمته (6,2) وفي الترتيب السادس بند" أجمع المعلومات الكافية عن منصات التدريب الإلكتروني قبل استخدامها" بوزن نسبي قيمته (5,2)، وفي الترتيب السابع بند" لدي إلمام بالقوانين والعقوبات التي تخص الجرائم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية" بوزن نسبي قيمته (4,2)، ثم تساوي في الثامن كل من البند الخاص ب" أتابع المؤتمرات المختلفة الخاصة بمنصات التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت" وبند أقرأ تعليمات وسياسات استخدام منصة التدريب الإلكتروني بوزن نسبي قيمته (3,2)، ويتضح من خلال الأوزان النسبية لهذا المجال أن لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال الوعي بالمعارف بنسبة كبيرة.

**المجال الثاني: سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني**

يوضح جدول (5) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المجال الثاني سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني.

جدول (5) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمجال الثاني سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **م** | **مجالات الوعي التكنولوجي وبنودة** | **تكرار أوافق** | **النسبة المئوية** | **تكرار غير متأكد** | **النسبة المئوية** | **تكرار لا أوافق** | **النسبة المئوية** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المجال الثاني: سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني** | | | | | | | | | |
| 19 | أستطيع الدخول على منصة التدريب الإلكتروني من داخل الجامعة بسهولة. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 15 | أستطيع الدخول لمنصة التدريب الإلكتروني بسهولة | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 16 | اتعامل بشكل جيد مع منصة التدريب الإلكتروني. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 21 | كان من السهل التسجيل في الدورات التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 22 | سهولة التفاعل مع منصة التدريب الإلكتروني. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 23 | التدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني كان سهلاً. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 18 | أستطيع التعامل مع الوسائط المتعددة لمحتوى الدورة التدريبية. | 50 | 90.9 | 5 | 9 | 0 | 0 | 2.9 | 2 |
| 20 | أستطيع الدخول على منصة التدريب الإلكتروني من خارج الجامعة بسهولة. | 51 | 92.7 | 4 | 7 | 0 | 0 | 2.9 | 2 |
| 17 | أستطيع تحميل محتوى الدورة عبر منصة التدريب الإلكتروني. | 10 | 18.2 | 12 | 22 | 33 | 60 | 1.6 | 3 |

يتضح من جدول (5) أن هذه البنود الستة الخاصة بـ**مجال سهولة** استخدام منصة التدريب الإلكتروني " أستطيع الدخول على منصة التدريب الإلكتروني من داخل الجامعة بسهولة، وأستطيع الدخول لمنصة التدريب الإلكتروني بسهولة، واتعامل بشكل جيد مع منصة التدريب الإلكتروني، وكان من السهل التسجيل في الدورات التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني، وسهولة التفاعل مع منصة التدريب الإلكتروني، والتدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني كان سهلاً، احتلت الترتيب الاول بوزن نسبي بلغت قيمته (3) مما يدل على سهولة استخدام منصة التدريب الإلكتروني كما جاء في الترتيب الثاني البندين" أستطيع التعامل مع الوسائط المتعددة لمحتوى الدورة التدريبية، وأستطيع الدخول على منصة التدريب الإلكتروني من خارج الجامعة بسهولة، بوزن نسبي بلغت قيمتة (9,2) ثم جاء البند الخاص "أستطيع تحميل محتوى الدورة عبر منصة التدريب الإلكتروني" بوزن نسبي بلغت قيمتة (6,1) وهو أقل من 2 ويدل على صعوبة تحميل محتوى الدورات التدريبية من خلال منصة التدريب الالكتروني.

**المجال الثالث: مدى الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني.**

يوضح جدول (6) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المجال الثالث مدى الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني.

جدول (6) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمجال الثالث مدى الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **م** | **مجالات الوعي التكنولوجي وبنودة** | **تكرار أوافق** | **النسبة المئوية** | **تكرار غير متأكد** | **النسبة المئوية** | **تكرار لا أوافق** | **النسبة المئوية** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المجال الثالث: مدى الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني.** | | | | | | | | | |
| 24 | زودني استخدام منصة التدريب الإلكتروني بالقدرة في السيطرة الكبيرة على تدريبي. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 25 | ساهم استخدام منصة التدريب الإلكتروني في تحسين جودة الاستفادة من التطبيقات التي تناولتها الدورات التدريبية (أدوات جوجل التعليمية-نظام إدارة التعلم بلاك بورد-......) | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 26 | ساهم استخدام منصة التدريب الإلكتروني في تحسين تدريبي. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 27 | عزز استخدام منصة التدريب الإلكتروني من فاعلية أنشطتي الإلكترونية لاستخدام (أدوات جوجل التعليمية-نظام إدارة التعلم بلاك بورد-......) | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 29 | تقدم منصة التدريب الإلكتروني بيئة تدريب جاذبة | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| 28 | ساهم استخدام منصة التدريب الإلكتروني في جعل عملية التدريب سهلة. | 37 | 67.3 | 18 | 33 | 0 | 0 | 2.7 | 2 |

يتضح من جدول (6) أن جميع البنود الخاصة بـمجال الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني كما في الجدول خصلت على وزن نسبي بلغت قيمتة (3) ماعدا البند الخاص بساهم استخدام منصة التدريب الإلكتروني في جعل عملية التدريب سهلة بلغت قيمة وزنة النسبي (7,2) وهي قيم تدل على ان الاستفادة من البرامج التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني كانت كبيرة.

**المجال الرابع: مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.**

يوضح جدول (7) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المجال الرابع مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.

جدول (7) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمجال الرابع مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **م** | **مجالات الوعي التكنولوجي وبنودة** | **تكرار أوافق** | **النسبة المئوية** | **تكرار غير متأكد** | **النسبة المئوية** | **تكرار لا أوافق** | **النسبة المئوية** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المجال الرابع: مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب** | | | | | | | | | |
| 33 | أثار استخدام منصة التدريب الإلكتروني رغبتي واهتمامي في التدريب الإلكتروني. | 55 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 1 |
| 30 | تثير المشاركة الفاعلة في أنشطة منصة التدريب الإلكتروني (الاختبار-تقويم الدورات) اهتمامي للتدريب. | 35 | 63.6 | 18 | 33 | 2 | 3.6 | 2.6 | 2 |
| 32 | مكنني استخدام منصة التدريب الإلكتروني من بناء مستوى عالي من الثقة بالنفس. | 36 | 65.5 | 14 | 25 | 5 | 9.1 | 2.6 | 2 |
| 31 | ابذل جهدا عقليا إضافياً في التدريب وأركز بشكل أفضل خلال جلسات الدورات التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني | 29 | 52.7 | 15 | 27 | 11 | 20.0 | 2.3 | 3 |

يتضح من جدول (7) الخاص بمجال مدى فاعلية منصة التدريب الإلكتروني في التدريب حصول بند "أثار استخدام منصة التدريب الإلكتروني رغبتي واهتمامي في التدريب الإلكتروني" على وزن نسبي بلغت قيمته (3) وجاء في الترتيب الثاني البندين " تثير المشاركة الفاعلة في أنشطة منصة التدريب الإلكتروني (الاختبار-تقويم الدورات) اهتمامي للتدريب، وبند مكنني استخدام منصة التدريب الإلكتروني من بناء مستوى عالي من الثقة بالنفس، بوزن نسبي بلغت قيمته (6,2)، وجاء في الترتيب الثالث بند ابذل جهدا عقليا إضافياً في التدريب وأركز بشكل أفضل خلال جلسات الدورات التدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني بوزن نسبي بلغت قيمته (3,2) ، وهي قيم تدل على ان **فاعلية منصة التدريب** الإلكتروني في التدريب الإلكتروني عبر منصة التدريب الإلكتروني كانت كبيرة.

* **للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث الذي ينص على:**

ما علاقة البرامج التدريبية التكنولوجية عبر منصة التدريب الإلكتروني بجامعة الملك سعود على الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟

اعتمد الباحثان في تفسير النتائج على حساب الوزن النسبي على أساس طريقة تقدير بنود المقياس والتي سبق تحديدها وإعتبار البند الذي يحصل على وزن نسبي أكبر من (3) يدل الاتجاه الموجب والبند الذي يبلغ وزنه النسبي (3) محايد والبند الذي يبلغ وزنه النسبي أقل من (3) يعتبر اتجاه سالب هذا وقد تم الإجابة على السؤال الرابع للبحث من خلال ثلاثة محاور رئيسة كالتالي:

**المحور الأول: أهمية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.**

يوضح جدول (8) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المحور الأول بمقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.

جدول (8) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمحور الأول أهمية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| م | **البنود** | **تكرار موافق بشدة** | **تكرار موافق** | **تكرار محايد** | **تكرار غير موافق** | **تكرار غير موافق بشدة** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المحور الأول: أهمية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.** | | | | | | | | |
| 2 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يسهم في حل المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي. | 50 | 5 | 0 | 0 | 0 | 4.9 | 1 |
| 6 | أرغب في مواصلة التدريب على كاف الدورات باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 45 | 5 | 3 | 2 | 0 | 4.7 | 2 |
| 3 | أؤيد استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في كافة الدورات. | 40 | 9 | 4 | 2 | 0 | 4.6 | 3 |
| 14 | أتمنى إقامة مؤتمر في الكلية عن التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 30 | 22 | 3 | 0 | 0 | 4.5 | 4 |
| 16 | استخدامي لمنصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب ينمى ثقافتي التكنولوجية. | 27 | 25 | 3 | 0 | 0 | 4.4 | 5 |
| 21 | أرغب في الاستفادة من الجامعات التي تتيح دورات تدريبية باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 28 | 22 | 3 | 1 | 1 | 4.4 | 5 |
| 8 | أتمنى أن تحتوي البوابة الإلكترونية للجامعة على موضوعات خاصة بكيفية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 20 | 26 | 9 | 0 | 0 | 4.2 | 6 |
| 17 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت سيحدث ثورة في عملية التدريب. | 25 | 20 | 7 | 2 | 1 | 4.2 | 6 |
| 7 | أمتنع عن استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب بمجرد انتهائي من الوقت المخصص لذلك. | 3 | 7 | 24 | 21 | 0 | 2.9 | 7 |
| 4 | لا أعترف بالشهادات التي يحصل عليها المتدربين الذين يتدربوا باستخدام منصة التدريب الإلكتروني. | 4 | 23 | 5 | 3 | 20 | 2.8 | 8 |
| 11 | أنا غير مهتم بالتدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 5 | 7 | 11 | 17 | 15 | 2.5 | 9 |
| 13 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لا يراعى الفروق الفردية بين المتدربين. | 2 | 3 | 14 | 20 | 16 | 2.2 | 10 |
| 15 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لا يصلح إلا مع المتدربين الانطوائيين. | 3 | 2 | 10 | 15 | 25 | 2.0 | 11 |
| 9 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يزيد من ضياع الوقت | 2 | 3 | 8 | 14 | 28 | 1.9 | 12 |
| 18 | أتجنب المشاركة فى أية دورات تدريبية للتدريب على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 2 | 3 | 5 | 19 | 26 | 1.8 | 13 |
| 12 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت بدعة تربوية لا تلبث أن تنتهي. | 0 | 2 | 8 | 19 | 26 | 1.7 | 14 |
| 19 | أتمنى ألا تقدم الدورات التدريبية المختلفة باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 0 | 1 | 7 | 22 | 25 | 1.7 | 14 |
| 20 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يقلل من درجة تحصيل المتدربين للدورات التدريبية. | 1 | 2 | 5 | 20 | 27 | 1.7 | 14 |
| 5 | أحب أن أقرأ عن أي شيء غير التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني. | 0 | 0 | 6 | 23 | 26 | 1.6 | 15 |
| 10 | سلبيات التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت أكثر من مميزاته. | 0 | 0 | 7 | 20 | 28 | 1.6 | 15 |
| 1 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت مضيعه للوقت. | 0 | 0 | 5 | 6 | 44 | 1.3 | 16 |

يتضح من جدول (8) الخاص بالمحور الأول أهمية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب، بلغ اعلى وزن نسبي لبند" التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يسهم في حل المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي" حيث بلغت قيمة وزنة النسبيى (9,4) واحتل الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني بند" أرغب في مواصلة التدريب على كاف الدورات باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت" بوزن نسبي بلغت قيمته (7,4) ثم بند " أؤيد استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في كافة الدورات" في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغت قيمته (6,4) ثم جاء بند" أتمنى إقامة مؤتمر في الكلية عن التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت" في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغت قيمتة (5,4) ثم البندين " استخدامي لمنصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب ينمى ثقافتي التكنولوجية" ، و " أرغب في الاستفادة من الجامعات التي تتيح دورات تدريبية باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت " في الترتيب الخامس بوزن نسبي بلغت قيمتة (4,4) وجاء في الترتيب السادس البندين " أتمنى أن تحتوي البوابة الإلكترونية للجامعة على موضوعات خاصة بكيفية استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب"، و بند" التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت سيحدث ثورة في عملية التدريب" بوزن نسبي بلغت قيمتة (2,4) وهي بنود تشير إلى إتجاه موجب حيث أن نسبة الوزن النسبي لهذه البنود أكبر من (3) وفي نفس المحور حصلت البنود التالية على وزن نسبي أقل من (3) مما يدل على الاتجاه السالب، وكما موضح في الجدول السابق.

**المحور الثاني: الاستمتاع بالتدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت.**

يوضح جدول (9) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المحور الثاني بمقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.

جدول (9) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمحور الثاني الاستمتاع بالتدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| م | **البنود** | **تكرار موافق بشدة** | **تكرار موافق** | **تكرار محايد** | **تكرار غير موافق** | **تكرار غير موافق بشدة** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المحور الثاني: الاستمتاع بالتدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت** | | | | | | | | |
| 25 | أتوقع أن يزيد والوعي التكنولوجي بكثرة استخدامي لمنصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 35 | 17 | 3 | 0 | 0 | 4.6 | 1 |
| 26 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يجعلني أكثر حرية في التعبير عن ذاتي. | 30 | 20 | 5 | 0 | 0 | 4.5 | 2 |
| 27 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يثير ويجذب انتباهي. | 31 | 22 | 2 | 0 | 0 | 4.5 | 2 |
| 23 | أتمنى أن أكون عضواً في إحدى المؤسسات التي تقدم التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 26 | 25 | 2 | 1 | 1 | 4.3 | 3 |
| 30 | استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب يقلل التفاعل بين المدرب والمتدربين. | 10 | 20 | 15 | 4 | 6 | 3.4 | 4 |
| 28 | التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يضعف الروابط الاجتماعية بين المتدربين. | 0 | 1 | 11 | 17 | 26 | 1.8 | 5 |
| 29 | لا أرغب في استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 2 | 2 | 5 | 22 | 24 | 1.8 | 5 |
| 24 | أشعر بالعزلة إذا استخدمت منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 3 | 2 | 0 | 23 | 27 | 1.7 | 6 |
| 22 | استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب شيء متعب ومجهد. | 0 | 0 | 2 | 25 | 28 | 1.5 | 7 |

يتضح من جدول (9) الخاص بالمحور الثاني الاستمتاع بالتدريب من خلال منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ، بلغ اعلى وزن نسبي بهذا المحور لبند" أتوقع أن يزيد الوعي التكنولوجي بكثرة استخدامي لمنصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب " حيث بلغت قيمة وزنة النسبيى (6,4) واحتل الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني البندين" التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يجعلني أكثر حرية في التعبير عن ذاتي"، و بند " التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت يثير ويجذب انتباهي" بوزن نسبي بلغت قيمته (5,4) ثم بند " أتمنى أن أكون عضواً في إحدى المؤسسات التي تقدم التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت " في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغت قيمته (3,4) ثم جاء بند" استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب يقلل التفاعل بين المدرب والمتدربين" في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغت قيمته (4,3) وهذه البنود تدل على اتجاه موجب تلتها باقي البنود حسب الترتيب بوزن نسبي أقل من (3) كدلالة على إتجاه سالب كما هو موضخ في الجدول السابق.

**المحور الثالث: الحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.**

يوضح جدول (10) التكرار والوزن النسبي بالنسبة لبنود المحور الثالث بمقياس الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب.

جدول (10) التكرار والوزن النسبي ودلالتها بالنسبة للمحور الثالث الحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| م | **البنود** | **تكرار موافق بشدة** | **تكرار موافق** | **تكرار محايد** | **تكرار غير موافق** | **تكرار غير موافق بشدة** | **الوزن النسبي** | **الترتيب** |
| **المحور الثالث: الحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب.** | | | | | | | | |
| 36 | أرغب في إنشاء موقع لمنصة التدريب الإلكتروني خاص بي للتواصل مع طلابي عبر الانترنت. | 36 | 19 | 0 | 0 | 0 | 4.7 | 1 |
| 40 | أحرص على تحميل الدورات التدريبية المفيدة من منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت | 37 | 16 | 2 | 0 | 0 | 4.6 | 2 |
| 37 | أتناقش مع زملائي حول كيفية التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 30 | 20 | 5 | 0 | 0 | 4.5 | 3 |
| 32 | أحرص على التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت طالما أنه متاح. | 26 | 25 | 4 | 0 | 0 | 4.4 | 4 |
| 33 | أتمنى أن تتاح لى الفرصة للاشتراك في أية دورات تدريبية باستخدام منصة التدريب الإلكتروني. | 27 | 25 | 2 | 1 | 0 | 4.4 | 4 |
| 39 | أقدر عضو هيئة التدريس الذي يستخدم منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب. | 30 | 20 | 4 | 1 | 0 | 4.4 | 4 |
| 31 | أكون سعيداً بالتحاقي بدورات تدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني. | 23 | 24 | 7 | 1 | 0 | 4.3 | 5 |
| 38 | هناك مبالغة فى تقدير الدور التدريبي لاستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 22 | 20 | 11 | 1 | 1 | 4.1 | 6 |
| 34 | آميل لمساعدة زملائي الذين لديهم صعوبات في التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني. | 12 | 22 | 20 | 1 | 0 | 3.8 | 7 |
| 35 | أتجنب الإشتراك مع زملائي في الأنشطة التدريبية أثناء استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت. | 3 | 7 | 20 | 8 | 17 | 2.5 | 8 |

يتضح من جدول (10) الخاص بالمحور الثالث الحرص على استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب ، بلغ اعلى وزن نسبي بهذا المحور لبند" أرغب في إنشاء موقع لمنصة التدريب الإلكتروني خاص بي للتواصل مع طلابي عبر الانترنت " حيث بلغت قيمة وزنة النسبيى (7,4) واحتل الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني بند" أحرص على تحميل الدورات التدريبية المفيدة من منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت " بوزن نسبي بلغت قيمته (6,4) ثم بند " أتناقش مع زملائي حول كيفية التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت " في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغت قيمته (5,4)، ثم البنود" أحرص على التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت طالما أنه متاح" ، و " أتمنى أن تتاح لى الفرصة للاشتراك في أية دورات تدريبية باستخدام منصة التدريب الإلكتروني"، و " أقدر عضو هيئة التدريس الذي يستخدم منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت في التدريب" في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغت قيمته (4,4)، ثم جاء في الترتيب الخامس بند" أكون سعيداً بالتحاقي بدورات تدريبية عبر منصة التدريب الإلكتروني" بوزن نسبي بلغت قيمته (3,4)، يليه في الترتيب السادس بند" هناك مبالغة فى تقدير الدور التدريبي لاستخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت" بوزن نسبي بلغت قيمته (1,4)، ثم بند " آميل لمساعدة زملائي الذين لديهم صعوبات في التدريب باستخدام منصة التدريب الإلكتروني" في الترتيب السابع بوزن نسبي بلغت قيمته (8,3)، وجميعها ذات اتجاه موجب باستثناء بند سالب احتل الترتيب الثامن وهو بند " أتجنب الإشتراك مع زملائي في الأنشطة التدريبية أثناء استخدام منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت" بوزن نسبي بلغت قيمته (5,2).

**ويتضح من خلال النتائج السابقة** لكل من مقياس الوعي التكنولوجي ومقياس الاتجاه إلى أن التنظيمات البنائية التي تشكل ضابطاً لعمل منصة التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت وتؤكد على أن المتدرب عند استخدامه للمنصة يشعر بملكيته لنظام التدريب مما يدفعه نحو النشاط المستمر داخل المنصة من أجل بناء معارفه بشكل منفرد (البنائية الفردية) من خلال التطبيقات الفردية التي وفرتها منصة التدريب الإلكتروني، بشكل عام وإتاحتها بصورة فعالة الأمر الذي سهل من التعرف على المعلومات وتميزها داخل محتوى الدورة المقدم.

كما أن التصميم التعليمي الذي تم على محتوى الدورة التدريبية المعروضة عبر منصة التدريب الإلكتروني تم في ضوء أهداف ومخرجات تعليمية محددة يجب على المتدرب تحقيقها وتم متابعته عبر أدوات التفاعل والتواصل عبر منصة التدريب الإلكتروني، كذلك فإن بيئة المنصة تعتبر من البيئات البصرية التي تعتمد على المصورات ومقاطع الفيديو والتي أكدت الدراسات على أن لها دور كبير في تنمية قدرات المتدربين والمرونة لدى المتدربين.

كما أن عملية الدخول لمنصة التدريب الإلكتروني والتسجيل في الدورات التدريبية متاح للمتدريبين في أي وقت دون قيود مرتبطة بالزمان والمكان فقد جعل ذلك المتدربين في حالة اتصال دائم للتفكير في محتويات الدورة التدريبية، ولاشك في أن استراتيجيات التدريب المتنوعة كاستراتيجية حل المشكلات والتفكير البصري والتعلم النشط التي تم تطبيقها من المنصة ساعدت في تنمية قدرات المتدربين بشكل جعلهم قادرين على إطلاق عدد كبير من الأفكار تميزت بالتنوع والتفرد، كما أن التواصل التزامني وغير التزامني المتاح بالمنصة ساعد على إتاحة التواصل مع فريق الدعم الفني المختصين لتقديم الدعم المطلوب، وبذلك تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Kop& Carroll, 2011; Bocconi, et al, 2011;Thongmak, 2013;Olson, 2014; Enriquez, 2014 ، وليد الحلفاوي وأخرون ، 2017، )

كما تبين أيضا مدى العلاقية الطردية بين عدد الدورات التدريبية وزيادة الوعي التكنولوجي لدى المتدربين من اعضاء هيئة التدريس فقد تبين أن المدرب الذي حصل على اكثر من دورة تدريبة زادت نسبة الوعي التكنولوجي لدية وكذلك زيادة في الاتجاه نحو استخدام منصة التدريب الإلكاروني

**التوصيات والمقترحات**

* التركيز على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الجامعة باعتبارها المحور الأساسي في منظومة التدريب الإلكتروني وبما يتناسب مع اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة,.
* اجراء دراسة حول مدى استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب بجامعة الملك سعود.
* تأكيد أهمية مراعاة معيار " سهولة الاستخدام" والتصميم الجيد القائم على نظرية تربوية عند تصميم منصة محتوى الدورات التدريبية.
* استخدام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتطبيقات التكنولوجية التي تدرب عليها في التدريس على سبيل المثال نظام إدارة التعلم الإلكتروني وأدوات جوجل التعليمية في إتاحة المحتوي الرقمي للطلاب وكذلك الاختبارات والتواصل معهم.
* عقد الندوات والورش التدريبية حول تمكين اعضاء هيئة التدريس من الثقافة التكنولوجية والوخي التكنولوجي.
* التأكيد على أهمية توافر معيار سهولة الاستخدام عند تصميم وتطبيق وتشغيل اي نظام للتدريب الإلكتروني لما لهذا المعيار من تأثير إيجابي في الشعور بالاستفادة وتكوين الاتجاهات الإيجابية نحو التكنولوجيا بما ينعكس في الحكم على فاعليتها وزيادة الدافعية نحو استخدامها.

البحوث المقترحة.

* إجراء دراسة حول العلاقة بين اعضاء هيئة التدريس ممن لديهم الوعي التكنولوجي ومهارات التدريس الإبداعي لديهم.
* إجراء دراسة للتعرف على العقبات التي تحول دون استخدام منصة التدريب الإلكتروني في التدريب بمقارنة بالتدريب التقليدي.
* تصور مقترح لمعايير تصميم برامج وبيئات تدريب إلكترونية لتمية بعض المهارات والاستراتيجيات التعلم الذاتي.

**المراجع**

محمد عبد الحميد (2004)، البحث العلمي في تكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، عالم الكتب.

مهدي حسن الزويلف (1999) ، إدارة الأفراد في منظور كمي والعلامات الإنسانية ، عمان.

وفيق حلمي الاغا (2005)، البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين، جامعة الأزهر، غزة.

عز سيد محمد سيد، شاكر عبدالعظيم محمد قناوي، صفاء عبدالعزيز محمد سلطان (2016)، بناء وتقنين مقياس الوعي الثقافي لتلاميذ الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي، دراسات تربوية واجتماعية، مصر، مج،22، ع 1 ، (929- 956)

ياسر بن حمود العلوي، محمد بن ناصر الصقري، نبهان بن حارث الحراصي (2014)، قياس مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التطبيقية لمصادر المعلومات الإلكترونية، The SLA-AGC 20th Annual Conference ، دوحة ، قطر، مارس 25- 27 (1- 13)

أكرم فتحي مصطفى علي (2017)، استخدام نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) لتقصى فعالية التكنولوجيا المساندة القائمة على تطبيقات التعلم التكيفية النقالة لتمكين ذوي الإعاقة البصرية من التعلم، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 176، ج 1، (57- 112)

أحمد عمر أحمد محمد (2018)، استراتيجية مقترحة قائمة على التعلم النقال المنظم ذاتياً وفق نموذج زيمرمان الاجتماعي المعرفي في تدريس الأحياء لتنمية مهارات التنظيم الذاتي للتعلم وأبعاد قبول التعلم النقال لدى طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس ، ع 42، ج 1، (14- 120)

سعاد عبد العزيز الفريح، علي حبيب الكندري (2014)، استخدام نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) لتقصي فاعلية تطبيق نظام لإدارة التعلم في التدريس الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج 15، ع 1، (111 -138).

إيمان محمد الغراب (2003). التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية: القاهرة.

باربارا سيلز، ريتا ريتشي (1998): تكنولوجيا التعليم ومكونات المجال ، ترجمة : بدر بن عبدالله الصالح ، الرياض ، مكتبة الشقري .

جابر، عبد الحميد جابر (1997). قراءات في تنمية الابتكار. القاهرة، دار النهضة العربية.

فتحي عبد الرحمن جروان (1999). تعليم التفكير : مفاهيم وتطبيقات. العين ، الإمارات العربية المتحدة .

حامد عبد السلام زهران (2000) : علم النفس الإجتماعي ، القاهرة ، عالم الكتب .

حسن حسين زيتون (2005) : رؤية جديدة في التعليم "التعلم الالكتروني":المفهوم-القضايا-التطبيق-التقييم ، الرياض ، الدار الصولتية للتربية.

حميدة بنت عبيد الصبحي(2016)، منصات التعليم الإلكتروني المفتوح: ماهيتها وعملها مع تصميم دليل لمنصات التعليم المفتوح على شبكة الإنترنت، مجلة دراسات المعلومات، ع 17، مج 16، (80- 63)

خليل ابراهيم السعادات (2010) : توظيف التعليم عن بعد لأغراض التدريب ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم تقنيات التعليم .

خميس، محمد عطية. (2013). النظرية والبحث التربوي في تكنولوجيا التعليم. القاهرة: دار السحاب.

خيرالله، سيد (1981). اختبار القدرة علي التفكير الابتكاري. القاهرة، عالم الكتب.

رضوان محمد عبدالنعيم (2016)، المنصات التعليمية: المقررات التعليمية المتاحة عبر الإنترنت ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، القاهرة.

زينب محمد أمين ، رشدي فتحي كامل (1996) : مقدمة في التخطيط التربوي ، تقديم : محمد على نصر، القاهرة ، الدار الحديثة للطباعة .

سارا سامح مصطفى الغرايبة (2016)، دور المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية الوعي الصحي لدى طالبات الصف السادس الأساسي واتجاهتهن نحوها، (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة اليرموك

سعاد بوعناقة (2012)، نظم إدارة المحتوى الإلكتروني بالجزائر واقع التطبيق وأفاق الاستخدام : منصات التعلم الإكتروني بجامعة قسطنطينة أنموذجاً، المؤتمر الدولي الأول لتقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، تونس، (429 - 435).

سعد جـــــــــــــــــــــــــــــــــلال (2000): المقاييس والاختبارات ، القاهرة ، دار الفكر .

سوزان عياد (2008)، توظيف بيئات التعلم الافتراضية في بناء المقررات الإلكترونية بنظام البلاك بورد في التعليم الجامعي ، مجلة التربية ، جامعة الأزهر، مج 1، ع 138، (179-233)

السيد، يوسف السيد عبد الجيد (1992). أثر بعض طرق التدريس على كل من التحصيل الأكاديمي وتنمية القدرات الابتكارية بجانبيها المعرفي والعاطفي في الكيمياء. رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة طنطا.

عبدالله بن أحمد بن عبدالله الراشدي (2017) المتطلبات التربوية لتوظيف المنصات التعليمية الإلكترونية في العملية التعليمية في المرحلة الثانوية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين بتعليم الخرج، رسالة ماجستير) كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.

عبدالله، عبدالرزاق وخليل، عدنان والشلاوي، طه. ) 2011 -آذار(. دور المعلوماتية في تطوير التعليم الثانوي وخدمة المجتمع بين الواقع والتجارب العالمية: دراسة ميدانية تحليلية مقارنة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الراوع لكلية العلوم الربووية بجامعة جرش )الربوية والمجتمع: الحاضر والمستقبل( كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن، آذار ، 2011 م.

العطاس، عمر (2015). شبكة التعلم الاجتماعية إدمودو Edmodo : بيئة تعليم القرن 21، مجلة المعرفة، العدد(237)،ص ص 124- 129،الرياض.

علي شرف الموسوي (2010) : التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم تقنيات التعليم .

عماد شوقي ملقي سيفين،(2010) ، فعالية استراتيجية قائمة على التفاعل بين الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا لتنمية الثقافة والوعي التكنولوجي لدى المعلمين ، المؤتمر العلمي العاشر: البحث التربوي في الوطن العربي . رؤى مستقبلية، مجلة كلية التربية، جامعة الفيوم، مج 2، (294- 331)

عماد صموئيل وهبه،(2011): فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام ( دراسة تحليلية ميدانية)، المجلة العلمية ، كلية التربية جامعة أسيوط، مج 27، ع 1، يناير2011.

عمر العطاس (2015)، شبكة التعلم الاجتماعية إدمودو Edmodo : بيئة تعليم القرن 21، مجلة المعرفة، ع 237، الرياض.

فايز منشر الظفيري (2004) : أهداف وطموحات تربوية في التعليم الالكتروني ، رسالة التربية ، سلطنة عمان ، ع4 ، مارس.

القطامي، نايفة (2001). تعليم التفكير للمرحلة الأساسية. الأردن ، دار الفكر.

مجدي صلاح طه المهدي (2008) : التعليم الافتراضي ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر.

محمد عبد المقصود حامد، وطارق عبد المنعم حجازي (2015). منصات المحتوى الرقمي للطلاب الصم في برامج التعلم الإلكتروني (دراسة تحليلية)، المؤتمر الدولي الرابع للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد 1436-2015 ، الرياض، المملكة العربية السعودية

محمد عبدالحميد أحمد (2005) : منظومة التعليم عبر الشبكات ، القاهرة ، عالم الكتب.

مروى حسين إسماعيل (2016)، فاعلية استخدام منصة الصور التفاعلية thinglink لتنمية مهارات التفكير البصري وحب الاستطلاع الجغرافي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، مصر ، ع 83، (1- 49) .

الموسى، عبدالله والمبارك، أحمد. (2005). التعليم الإلكتروني. الرياض: مؤسسة شبكة البيانات.

نورة أحمد المقرن(2016). أثر التعليم الإلكتروني باستخدام نظام إدارة التعلم أدمودو Edmdo على تحصيل طلاب الصف الثاني الثانوي في مقرر الأحياء (3)، المجلة التربوية المتخصصة، مج 5، ع 9 ،ج 1، ص ص 217-245.

نورة بنت أحمد المقرن (سبتمبر2016) أثر التعليم الإلكتروني باستخدام نظام إدارة التعلم إدمودو (Edmodo) على تحصيل طلاب الصف الثاني ثانوي في مقرر الأحياء (3)، [المجلة التربوية الدولية المتخصصة](https://search.mandumah.com/Search/Results?lookfor=%22%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%88%D9%8A%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A9%22&type=JournalTitle) ، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، الأردن، مج5،ع9 ، ص 217 – 245.

هبة هاشم محمد (2017). استخدام منصة Edmoda في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً والاتجاه نحو توظيفها في تدريس الدراسات الاجتماعية لطلاب الدبلوم العام بكلية التربية، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية ، مصر ، ع 90، ص ص 99- 139.

هبة هاشم محمد (2017)، استخدام منصة Edmoda فى تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً والاتجاه نحو توظيفها فى تدريس الدراسات الاجتماعية لطلاب الدبلوم العام بكلية التربية، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع90 ، مصر، ص ص 99- 139.

هند سليمان الخليفة (2010) : توظيف تقنيات الويب 2.0 في خدمة التعليم والتدريب الالكتروني ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم تقنيات التعليم .

وليم تريسي (2004) : تصميم نظم التدريب والتطوير ، ترجمة سعد أحمد الجبالي ، الرياض ، معهد الإدارة .

يوسف عبد المجيد العنزي (2017) . فعالية استخدام المنصات التعليمية (Edmodo) لطلبة تخصص الرياضيات والحاسوب بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية بأسيوط، مصر، مج 33، ع6 ، 192- 241.

يوسف عبد المجيد العنيزي (2017). فعالية استخدام المنصات التعليمية (Edmodo) لطلبة تخصص الرياضيات والحاسوب بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية بأسيوط، مصر، مج22، ع6، أغسطس 2017، (192 -241)

منصة التدريب الإلكتروني لمنسوبي جامعة الملك سعود <https://tp.ksu.edu.sa>

Ajelabi, P. A. and A. Agbatogun (2010). "Perception of Nigerian Secondary School Teachers on Introduction of e-Learning Platforms for Instruction." *Online Submission* 7(12): 83-88.

Anderson, P. (2007). *What is Web 2.0? Ideas, technologies and implications for education, JISC Technology and Standards Watch,* Feb. (Retrieved from: http://www.jisc.ac.uk /media/documents/tec hwatch/tsw0701b.pdf)

Blees, Ingo& Marc,R. (2009). Web 2.0 Learning Environment: Concept, Implementation, Evaluation. *European Communities: Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies*, jun.

Bocconi,S. , Kampylis, P. , Punie, Y. (2011). Creative Classrooms: A Systematic Approach for Mainstreaming ICT-enabled Innovation for Learning in Europe. *Lecture Notes in Computer Science(LNCS),* proceedings of InSuEdu 2011 Conference, Thessaloniki, Greece, 1 October.

Enriquez, M. A. S. (2014). *Students’ Perceptions on the Effectiveness of the Use of Edmodo as a Supplementary Tool for Learning.* DLSU Research Congress, De La Salle University, Manila, Philippines.

Kats, Y. (2010). *Learning Management System Technologies and Software Solutions for Online Teaching: Tools and Applications: Tools and Applications*, IGI Global.

Kop, R. and Carroll, F. (2011).[Cloud Computing and Creativity: Learning on a Massive Open Online Course](http://www.eurodl.org/?p=special&sp=articles&article=457)**.** *European Journal of Open Distance and E-Learning, Special Issue on Creativity and OER (journal article)***.**

Morscheck, M. (2010). "The School Library and E-Learning Platforms." *International Association of School Librarianship*.

Nov, O. and C. Ye (2008). "Community photo sharing: Motivational and structural antecedents." *ICIS 2008 Proceedings*.

Olson, P. G. (2014). An investigation into student engagement with an online collaboration platform (Edmodo) in a high school environmental science course, University *of Delaware*.

Piotrowski, M. (2009). "Document-Oriented E-Learning Components." Retrived from (http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED533734.pdf).

Selwyn, N., Banaji, S., Hadjithoma‐Garstka, C., & Clark, W. (2011). "Providing a platform for parents? Exploring the nature of parental engagement with school Learning Platforms." *Journal of computer assisted learning*, 27(4): 314-323.

Thongmak, M. (2013). "Social Network System in Classroom: Antecedents of Edmodo© Adoption." *Journal of e-Learning and Higher Education*. <http://dx.doi.org/10.5171/2013.657749>

Ciaffaroni ,M. Teresa, (2006) : What learning theory behind the learning objects? **Fourth International Conference on Multimedia and Information and Communication Technologies in Education** ,Book1,22-25 November , Roma, Italy .

Nelson,E.A. (2003) : E-Learning : Apratical Solution for Training and Tracking Patievt-Carsetting ,**Nures Adninis Training Quarterly**,Vol.27,No.1,January-March.

Cheok, Mei; Wong, Su (2016), "Frog Virtual Learning Environment for Malaysian Schools: Exploring Teachers’ Experience", Lecture Notes in Educational Technology , Springer .

M. Batsila, C h. Tsihouridis, D. Vavougios (2014). Entering the Web-2 Edmodo World to Support Learning: Tracing Teachers’ pinion After Using it in their Classes, International Journal of Emerging Technologies in Learning, Volume 9, Issue 1, 53-60.

Holzweiss, Kristina (2013), Edmodo: A Great Tool for School Librarians,School Library Monthly, Feb2013, Vol. 29 Issue 5, p14-16,

Piotrowski, von Michael, (2009), **Document-Oriented E-Learning Components,**Unpublished (Ph.D. Dissertation)**,** Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,Germany.

Morscheck, M. (2010). "The School Library and E-Learning Platforms." *International Association of School Librarianship*.

Jewitt, Carey & atal . (2010), **School use of learning platforms and associated** technologies, BritishEducational Communications and Technology Agency (BECTA), London, UK. https://dera.ioe.ac.uk/1485/1/becta\_2010\_useoflearningplatforms\_report.pdf

Homanova, Zuzana, Prextova, Tatiana **(2017) "Educational Networking Platforms Through the Eyes of Czech Primary School Students"** Academic Conferences International Limited, European Conference on e-Learning; Kidmore End : 195- 204. Kidmore End

Teo, T. (2016). Modelling Facebook usage among university students in Thailand: the role of emotional attachment in an extended technology acceptance model. Interactive Learning Environments, 24(4), 745-757.

Howell, D. W. (2016). Social media site use and the technology acceptance model: Social media sites and organization success. Doctoral dissertation,.Capella University.

1. - ملحق (1) المحكمين. [↑](#footnote-ref-1)
2. - ملحق (2) مقياس الوعي التكنولوجي في صورته النهائية. [↑](#footnote-ref-2)
3. - ملحق (1) المحكمين. [↑](#footnote-ref-3)
4. - ملحق (3) مقياس الاتجاه قي صورته النهائية. [↑](#footnote-ref-4)
5. - ملحق(4) مقياس الوعي التكنولوجي عبر نماذج أدوات جوجل التعليكية بالرابط(<https://forms.gle/fMHLK5YN8P7J8ToM6>) [↑](#footnote-ref-5)
6. - ملحق(5) مقياس الاتجاه عبر نماذج أدوات جوجل التعليكية بالرابط(<https://forms.gle/L27LPy8EkSaoSMVRA>) [↑](#footnote-ref-6)
7. - ملحق (6) نموذج التقديم لطلب موافقة على بحث من اللجنة الفرعية لأخلاقيات البحوث الإنسانية والإجتماعية Form # KSU-REC [↑](#footnote-ref-7)
8. - ملحق (7) موافقة اللجنة الفرعية لأخلاقيات البحوث الإنسانية والإجتماعية على تطبيق البحث [↑](#footnote-ref-8)